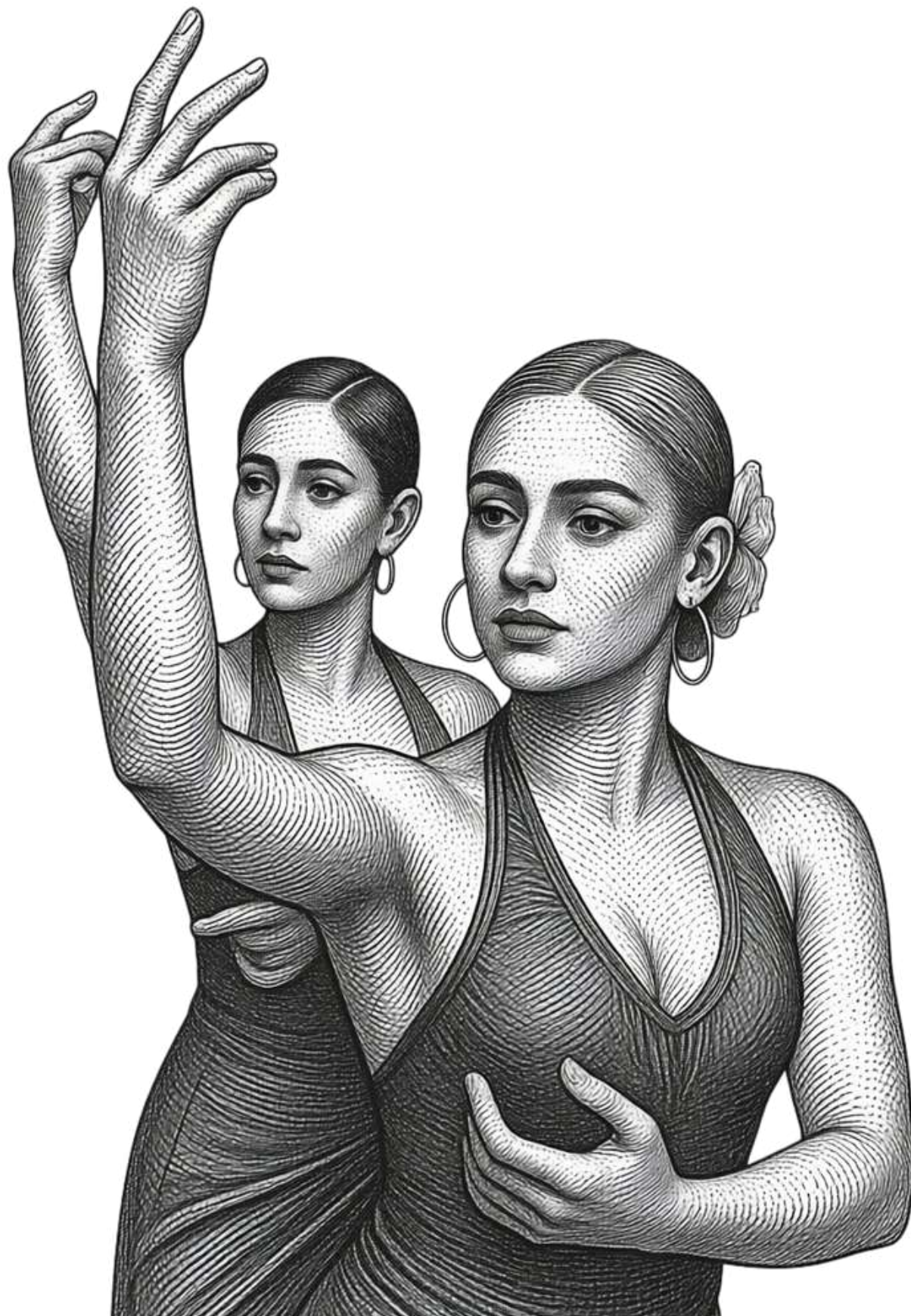


Portafolio digital

Equal Arts, Teatro de danza y medios de comunicación 2024-2026





Portafolio digital de Equal Arts

23 de julio de 2026

Elaborado por Lori Cavrak, Asociación InDance International

Convocatoria: 2024, 1.ª ronda, KA2, KA210-VET

Asociaciones a pequeña escala en educación y formación profesional (KA210-VET) ID del
proyecto: 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043

INFORMACIÓN GENERAL	2
TIPO DE DOCUMENTO	2
HISTORIAL DE VERSIONES	3
APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	3
AVISO LEGAL – EQUAL ARTS	4
DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS DEL PORTAFOLIO DIGITAL	4
No es un cambio menor: reducir la brecha salarial de género	5
¿Se escuchan las voces de las mujeres? Análisis de la infrarrepresentación de las mujeres en los programas de radio de actualidad en las franjas horarias de mayor audiencia en Irlanda	5
NWCI - Informe del sitio informativo «Women on Air»	6
Programa de mentoría para artistas marginados	6
TEDi — Estrategia «Hacia la igualdad, la diversidad y la inclusión»:	6
La igualdad de género en la práctica en el teatro irlandés	6
Compañía de Artes Escénicas DRUID: política de género y equidad de género en DRUID	7
- Plan de acción de 2018	7
ONCE OFF PRODUCTIONS Y SMOCK ALLEY THEATRE	7
Programa Baptiste	7
SERVICIO DE ARTES DEL CONSEJO DEL CONDADO DE KILDARE	7
Beca EDI para la práctica artística	7
Becas para ampliar el acceso	7
Movimiento «Waking the Feminists»	8
X-Pollinator: iniciativa de desarrollo profesional y creación de redes	8
Política de género y diversidad de Screen	8
CREATE IRELAND	8
CASO PRÁCTICO DESTACADO: TEATRO SMOCK ALLEY	9
AMLETA	10
Osservatoria y directrices de casting	11
Informe #Genitorifuoridallscene	11
COMPAÑÍA DE ARTES Y OFICIOS	11
Festival «La Scena delle Donne»	11
El festival «La Scena delle Donne» nació en 2004 con el objetivo de poner de relieve la creatividad teatral femenina, tanto en la dramaturgia contemporánea como en la dirección, creando oportunidades de visibilidad para directoras, dramaturgas y actrices, y dar a conocer sus producciones, con el fin de reducir la brecha que sigue haciendo que las producciones femeninas estén menos representadas en la escena italiana.	11

EN KAI PAN	12
Hablando de una revolución: proyecto empresarial «Mujeres y Teatro»	12
Crea el trabajo que más te convenga: Programa de formación y empoderamiento para mujeres en empresas sociales	12
ACADEMIA ITALIANA DE CINE - PREMIOS DAVID DI DONATELLO	12
Programa de mentoría «Becoming Maestre»	12
Premios «Al Femminile» (ALF) de Cine	12
Premios Al Femminile Premi Cinema	12
SAE INSTITUTE - FORMACIÓN EN MEDIOS CREATIVOS	13
Proyecto «Mujeres en la Música»	13
TEATRO KOREJA	13
Política de igualdad de género	13
Festival de la Excelencia Femenina	13
CASO PRÁCTICO - DESTACADO - EN KAI PAN	13
LA MECÀNICA	14
Protocolo contra la discriminación	14
Festival Dans'illot	15
«Dans'illot», de La Mecànica, es un festival de danza (16. ^a edición) ³⁶ creado en el marco de las fiestas municipales de S'Illot. Se trata de un proyecto de movimiento y creación que ofrece oportunidades continuas a través de una convocatoria abierta de creación cada año.	15
La segunda mujer, espectáculo	15
Odiseas Production	15
PROYECTO DE DANZA DANA RAZ	15
Shoal	15
Muktzeh	16
PERIFERIA CIMARRONAS	16
BlackFace y otras vergüenzas	16
No es un país para mujeres negras	16
Tituba, bruja, negra y ramera	16
BARCELONA ACTIVA	16
Programa de mentoría para mujeres	16
PROGRAMA LIDERA - INICIA	17
MediaTIC	17
MUJERES CREADORAS Y FESTIVAL INTERNACIONAL MUJERES CREADORAS	17

Mujeres Creadoras	17
AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, EADA BUSINESS SCHOOL	18
Informes sobre igualdad de género	18
Plan de estudios inclusivo en materia de género	18
Fondo para el Impacto Positivo	18
UIC BARCELONA	18
Plan de Igualdad de Género	18
Unidad de Igualdad de la UIC	19
El seguimiento de los datos y la transparencia son fundamentales para la Unidad de Igualdad de la UIC. La	
Oficina de Igualdad e Inclusión mide sistemáticamente las tasas de solicitud de admisión, admisión y graduación de las mujeres, y estos datos se recogen en los informes anuales de matriculación y graduación de estudiantes. Para el curso 2022-2023, la tasa media de graduación fue del 66,47 %, y el 70,32 % de los graduados eran mujeres.	19
MASDANZA	19
Programación con equilibrio de género	19
Tutoría y desarrollo profesional	19
«La tutoría y el desarrollo profesional» son aspectos importantes en Masdanza, ya que la compañía crea programas específicos de tutoría que ponen en contacto a artistas femeninas emergentes con profesionales consolidadas en el sector. Estos programas incluyen residencias, talleres dirigidos por coreógrafas de renombre y oportunidades para establecer contactos que ayudan a las mujeres a afrontar los retos profesionales del sector de la danza.	19
Entornos de trabajo seguros e inclusivos	19
CASO PRÁCTICO DESTACADO: LA MECÀNICA	20
CONCLUSIÓN	21
REFERENCIAS	21

INFORMACIÓN GENERAL

Identificador: Convocatoria 2024, 1.ª ronda, KA2, KA210-VET – Asociaciones a pequeña escala en educación y formación profesional (KA210-VET)
Referencia del proyecto: 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043
Fecha de inicio del proyecto: 01/10/2024
Fecha de finalización del proyecto: 30/09/2026
Paquete de trabajo: WP2 - A-2.1
Tipo de documento: Entrega
Número: 1
Versión: 1.4
Fecha de presentación: 13/02/2026
Organización responsable: LVDA
Autores: Mauro Amoruso, Sabrina Barlini, Matteo Curreli, Maria De Bortoli, Harriet Macauley
Nivel de difusión: Público

TIPO DE DOCUMENTO		
PRO	Informe de avance técnico-económico (informes internos de paquetes de trabajo que indican el estado de los trabajos)	
DEL	Informes técnicos identificados como entregables	X
Acta	Actas de la reunión	
MAN	Procedimientos y manuales de usuario	
WOR	Documento de trabajo, publicado como documento preparatorio de un informe técnico	
INF	Información y notas	

PU	Público	X
PP	Restringido a otros participantes en el programa (incluidos los servicios de la Comisión)	
RE	Restringido a un grupo especificado por el consorcio (incluidos los servicios de la Comisión)	
CO	Confidencial, solo para los miembros del consorcio (incluidos los servicios de la Comisión)	
CON	Confidencial, solo para los miembros del consorcio	

HISTORIAL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Autor(es)	Organización asociada	Descripción
V1.0	26/10/2025	María De Bortoli	LVDA	Se ha añadido el informe nacional de Italia
V1.1	12/12/2025	María De Bortoli	LVDA	Se ha añadido el informe nacional sobre IR
V1.2	02/12/2026	María De Bortoli	LVDA	Añadido el informe nacional de ES
V1.3	13/02/2026	María De Bortoli	LVDA	Versión definitiva
V1.4	20/07/2026	Lori Cavark	InDance International	Versión de distribución

APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha	Revisor(es)	Organización asociada
V1.3	13/02/2026	Matteo Curreli	LVDA
V1.4	21/07/2026	Harriet Macauley	InDance International

AVISO LEGAL – EQUAL ARTS

Proyecto Equal Arts n.º 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043, financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones expresadas son exclusivamente las de los autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni las de la Agencia Española de Protección de Datos e Información (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la SEPIE se hacen responsables de las mismas.

ACERCA DE ESTE PORTAFOLIO

El portafolio digital de Equal Arts reúne ejemplos reales y concretos de cómo teatros, festivales, academias de cine y organizaciones culturales de Irlanda, Italia y España están abordando uno de los problemas más persistentes del sector de las artes escénicas: las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en puestos de liderazgo, mal remuneradas y sin el apoyo suficiente, a pesar de superar en número a los hombres en las aulas donde se forma a la próxima generación de artistas.

Este portafolio se ha elaborado en el marco del proyecto Equal Arts, una colaboración a pequeña escala del programa Erasmus+ entre InDance International (España), Le Voci di Astarte (Italia) y SITES (Irlanda), con el objetivo de promover el microaprendizaje y los seminarios web para los estudiantes que se inician en las artes creativas. Está diseñado para servir de referencia práctica: un resumen de todas las buenas prácticas identificadas a través de investigaciones nacionales y cuestionarios a las organizaciones de cada país, seguido de un análisis más detallado de tres organizaciones que aceptaron compartir su experiencia en profundidad. En los anexos del documento encontrarás enlaces de referencia para quienes deseen profundizar aún más en las prácticas aquí tratadas.

RESUMEN (2024-2026)

Este PDF del portafolio digital es un informe de avances y prácticas que destaca iniciativas y políticas que promueven la igualdad de género y la diversidad en el sector de las artes escénicas en Irlanda, Italia y España.

Financiación europea y resumen del proyecto

- El proyecto, titulado «Equal Arts Digital Portfolio», está financiado por la UE en el marco de la convocatoria KA2 VET de 2024 y se desarrollará entre octubre de 2024 y septiembre de 2026.
- En él participan múltiples organizaciones de España, Italia e Irlanda, centradas en la igualdad de género en el sector de las artes escénicas.

Áreas clave de interés en Irlanda

- Irlanda se enfrenta a la desigualdad de género, al empleo precario y a la escasa representación de las mujeres en puestos de liderazgo.
- Entre las iniciativas se incluyen campañas de base, políticas de género, programas de mentoría y apoyo a artistas marginados.

Iniciativas irlandesas en materia de igualdad de género

- Campañas como «No Small Change» abordan las diferencias salariales y la representación en los medios de comunicación.
- Proyectos como «Hearing Women's Voices» y «Women on Air» promueven la participación de las mujeres en los medios de comunicación.
- Organizaciones como Project Arts Centre y The Lir Academy ponen en marcha programas de mentoría y de acceso para grupos marginados.

Prácticas del sector en Irlanda

- Los teatros y las compañías adoptan políticas de género, planes de acción para la igualdad y programas de mentoría.
- El programa «Baptiste» del Smock Alley Theatre apoya a los profesionales irlandeses de origen afroamericano.
- El sector hace hincapié en los protocolos de seguridad y en las políticas de trabajo flexible.

Desigualdades de género y medidas en Italia

- Italia ocupa el puesto 14.º de la UE en el Índice de Igualdad de Género, con un progreso lento en los puestos directivos y la seguridad laboral.
- Entre las medidas clave se incluyen informes de seguimiento, protocolos contra la discriminación y festivales que promueven la creatividad femenina.

Estrategias italianas de igualdad de género

- Organizaciones como la Compagnia di Arti e Mestieri organizan festivales y concursos para mujeres.
- Proyectos como «Hablando de una revolución» y «Crea el trabajo adecuado para ti» se centran en el empoderamiento y el espíritu emprendedor.
- La Academia Italiana de Cine y otras instituciones organizan programas de mentoría y premios para apoyar a las mujeres profesionales.

Representación de género y programas en España

- El sector español refleja las restricciones históricas de género, con una infrarrepresentación de las mujeres en las producciones y en los puestos de liderazgo.
- Entre las iniciativas se incluyen protocolos contra la discriminación, festivales, programas de mentoría e informes sobre igualdad de género.

Prácticas del sector español

- El protocolo contra la discriminación de La Mecánica y el festival de danza «Dans'illot» promueven la seguridad y la visibilidad.
- El festival «Trialogfem» de Dana Raz y Periferia Cimarronas abordan cuestiones raciales y de género a través de la interpretación.
- Programas como el de mentoría de Barcelona Activa y el Festival de Mujeres Creadoras fomentan el emprendimiento y la creación de las mujeres.

Temas y retos comunes

- La mentoría elude eficazmente las barreras de acceso y apoya la progresión profesional de las mujeres.
- La conciliación de la vida laboral y personal y la seguridad son obstáculos fundamentales que se abordan mediante políticas flexibles y protocolos contra el acoso.
- Todos los países muestran avances, pero siguen existiendo brechas en los puestos de alto prestigio y bien remunerados para las mujeres.

Diferencias en los enfoques

- Irlanda hace hincapié en la responsabilidad institucional y la movilización de base.
- Italia y España se centran más en las colaboraciones con el sector, los premios y las políticas a nivel empresarial.
- La sostenibilidad y la dotación continua de recursos siguen siendo fundamentales para lograr un cambio duradero.

DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS DEL PORTAFOLIO DIGITAL	N.º
A continuación se resumen las buenas prácticas, organizadas por país y, a continuación, por organización.	52
Los números de referencia de las fuentes remiten a las fuentes que figuran en el anexo al final del documento.	43



IRLANDA

ÁREAS CLAVE DE INVESTIGACIÓN	Movilización de base, políticas institucionales de género, programas de tutoría impulsados por teatros, organismos cinematográficos y academias de formación.
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?	
En Irlanda, el sector de las artes escénicas sigue caracterizándose por una desigualdad de género persistente y un empleo precario: muchos actores ganan menos de 15 000 € al año con su profesión, y la mitad de ellos gana 8 000 € o menos. Las mujeres representan más del 41 % del empleo a tiempo completo a nivel nacional; sin embargo, estudios como «Gender Counts» (2016) documentaron una marcada infrarrepresentación de las mujeres en puestos creativos clave, especialmente como autoras, directoras y diseñadoras técnicas en los principales teatros financiados con fondos públicos. El marco «Gender Equality in Practice» (Igualdad de Género en la Práctica) de 2018, surgido de la campaña de base «Waking the Feminists», impulsó a varios teatros a adoptar un proceso de selección de reparto sin distinción de género, un 50 % de encargos para mujeres y auditorías de igualdad, mientras que el proyecto piloto «Renta Básica para las Artes» (que será permanente a partir de 2026) está empezando a aliviar la inseguridad laboral crónica del sector. Se están logrando avances reales, pero los puestos de liderazgo, la remuneración y la autonomía creativa siguen estando distribuidos de forma desigual.	

CONSEJO NACIONAL DE MUJERES DE IRLANDA (NWCi)

«No Small Change: Closing the Gender Pay Gap»
Lanzada en 2017, la campaña del NWCi «No Small Change: Closing the Gender Pay Gap» (No es un cambio menor: cerrar la brecha salarial de género) aborda la desigualdad salarial de género en el sector de los medios de comunicación. Impulsa medidas como la transparencia salarial obligatoria, las cuotas de género en antena y la publicación de informes sobre la representación de género en la programación y la plantilla. Con el respaldo de más de 180 organizaciones miembros, la campaña apoya a las mujeres y a los grupos infrarrepresentados en los medios de comunicación.
¿Se escuchan las voces de las mujeres? Análisis de la infrarrepresentación de las mujeres en la programación radiofónica de actualidad en las franjas horarias de mayor audiencia en Irlanda

El informe de la NWCI «¿Se escuchan las voces de las mujeres?», publicado en 2015, estableció recomendaciones políticas para abordar la infrarrepresentación de las mujeres en la radio irlandesa durante las horas de máxima audiencia. Basándose en talleres de consulta y entrevistas con mujeres del sector artístico, el informe empleó un enfoque participativo para identificar las barreras específicas de género a las que se enfrentan y desarrollar soluciones específicas.

Informe del sitio informativo «Women on Air» de la NWCI

La iniciativa «Women on Air» de la NWCI consiste en una serie de seminarios y encuentros de networking diseñados para reforzar la participación y el liderazgo de las mujeres en la radio y la televisión irlandesas. El programa combina mesas redondas estructuradas con sesiones específicas de networking, creando oportunidades para que las mujeres interactúen directamente con profesionales de los medios de comunicación y desarrollen vías de acceso a puestos en antena.

PROJECT ARTS CENTRE

Tutoría para artistas marginados

Como parte de su marco más amplio «Hacia la igualdad, la diversidad y la inclusión», el Project Arts Centre pone en marcha la iniciativa «Mentoría para artistas marginados», que ofrece orientación y apoyo personalizados a artistas que se enfrentan a barreras para desarrollar sus carreras debido a su género, raza, discapacidad o desventaja socioeconómica.

TEDI — Estrategia «Hacia la igualdad, la diversidad y la inclusión»:

El marco «Hacia la igualdad, la diversidad y la inclusión» (TEDI) del Project Arts Centre se basa en una metodología participativa, que se nutre de consultas con más de 30 artistas, trabajadores del sector artístico, activistas sociales y creativos de diversos orígenes.

FORO DE ARTES ESCÉNICAS DE IRLANDA

La igualdad de género en la práctica en el teatro irlandés

La iniciativa «La igualdad de género en la práctica en el teatro irlandés», liderada por el Foro de Artes Escénicas, reúne a una coalición sectorial de diez organizaciones teatrales irlandesas que, de forma conjunta, han diseñado y adoptado un marco integral de igualdad de género destinado a reforzar el equilibrio de género en todas las artes.

COMPañÍA DE TEATRO DRUID

DRUID Performing Arts Company: Política de género y Política de equidad de género de DRUID — Plan de acción de 2018

La Política de Igualdad de Género y el Plan de Acción para la Igualdad de Género de Druid conforman una estrategia institucional integral destinada a integrar la equidad de género en todas las áreas de trabajo de la compañía. La política establece compromisos generales para aumentar la diversidad y garantizar una participación equitativa en las artes escénicas, mientras que el plan de acción pone en práctica dichos compromisos mediante intervenciones concretas y cuantificables.

ONCE OFF PRODUCTIONS Y SMOCK ALLEY THEATRE

Programa Baptiste

El Programa Baptiste, desarrollado por la productora asociada de Once Off, Lucy Ryan, en colaboración con el Smock Alley Theatre, es una iniciativa estructurada de desarrollo de guiones con tutoría, diseñada para apoyar a los profesionales del teatro irlandeses de origen africano en la escritura de nuevas obras.

SERVICIO DE ARTES DEL CONSEJO DEL CONDADO DE KILDARE

Beca para la Práctica Artística EDI

La Beca EDI para la Práctica Artística, creada por la Oficina de Artes del Consejo del Condado de Kildare, es una iniciativa de apoyo específica diseñada para reforzar la equidad, la diversidad y la inclusión en el sector artístico del condado.

THE LIR — ACADEMIA NACIONAL DE ARTE DRAMÁTICO

Becas para ampliar el acceso

El programa de Becas para Ampliar el Acceso de la Academia Lir es una iniciativa centrada en la equidad diseñada para eliminar las barreras económicas a las que se enfrentan los estudiantes procedentes de entornos marginados —incluidos aquellos en situación de desventaja por motivos de género, origen étnico o discapacidad— que desean acceder a una formación artística profesional.

DANCE IRELAND

Movimiento «Waking the Feminists»

«Waking the Feminists» se creó inicialmente como una campaña de base de un año de duración, que se desarrolló entre noviembre de 2015 y noviembre de 2016. El movimiento surgió como respuesta al programa «Waking the Nation» del Abbey Theatre, dominado por hombres, con el objetivo de abordar la desigualdad de género sistémica en el teatro irlandés.

SCREEN IRELAND

X-Pollinator: iniciativa de desarrollo profesional y creación de redes

X-Pollinator es una iniciativa de desarrollo profesional diseñada para reforzar la presencia y la progresión profesional de las mujeres, las personas transgénero y las personas no binarias en la industria cinematográfica irlandesa¹⁵.

Política de género y diversidad de Screen Ireland

La Política de Género y Diversidad de Screen Ireland es una estrategia a largo plazo basada en su Plan de Seis Puntos para abordar la infrarrepresentación de las mujeres en el cine y los contenidos audiovisuales. Este plan estratégico establece objetivos claros, introduce mecanismos de financiación y exige la recopilación y publicación de datos sobre la desigualdad de género.

CREATE IRELAND

2025 - Artista en la comunidad

Las becas del programa AIC están diseñadas para apoyar a los artistas que se enfrentan a barreras a la hora de desarrollar prácticas artísticas socialmente comprometidas debido a factores como el género, la raza, la religión u otras formas de marginación.

CASO DE ESTUDIO DESTACADO: SMOCK ALLEY THEATRE

Conocido como el «teatro más antiguo y más nuevo» de Dublín, Smock Alley presenta y apoya una programación diversa de teatro, espectáculos y eventos culturales, al tiempo que ofrece espacios accesibles y equipados profesionalmente para artistas y grupos comunitarios. Su iniciativa insignia en materia de igualdad, el Programa Baptiste, se lleva a cabo en colaboración con Once Off Productions: un programa que apoya a los profesionales del teatro irlandeses de origen africano. Cada año se selecciona a cuatro escritores emergentes para que participen en talleres y reciban apoyo dramático individualizado, lo que culmina en lecturas públicas montadas de forma profesional en el Festival de Teatro de Dublín. Tras cinco promociones, el programa ha dado lugar a veinte lecturas de guiones nuevos y ha aportado una visibilidad cada vez mayor a las voces históricamente infrarrepresentadas en los escenarios irlandeses. Smock Alley identifica el reconocimiento de los sesgos implícitos, la tutoría y la creación de redes como las prioridades formativas más necesarias para seguir apoyando el liderazgo de las mujeres en el sector.



ITALIA

ÁREAS CLAVE DE INVESTIGACIÓN	Seguimiento, premios, políticas laborales impulsadas por asociaciones de defensa, festivales, academias de cine y salas de cine.
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?	
El sector de las artes escénicas en Italia se enfrenta a disparidades de género estructurales en los puestos directivos, a la precariedad laboral, a la discriminación en el lugar de trabajo y a una representación estereotipada, todo ello profundamente arraigado en la cultura general del país. Italia ocupa el puesto 14.º de la UE en el Índice de Igualdad de Género de 2024 (69,2/100), por debajo de la media a pesar de haber registrado una de las mayores mejoras desde 2010, y obtuvo una puntuación especialmente baja en el ámbito del «trabajo» debido a la precariedad laboral y a las diferencias salariales. El trabajo por cuenta propia representa el 63,7 % de las personas que trabajan como autores, periodistas y artistas escénicos, y una encuesta de 2017 reveló que el 40 % necesitaba un segundo empleo fuera del sector. Concretamente en el teatro italiano, las mujeres solo constituyen el 35,1 % de la plantilla y el 21 % de los directores, a pesar de representar el 39,7 % de los intérpretes. El cambio es lento, pero real: una sentencia del Tribunal Laboral de Parma de 2024 concedió una indemnización a dos actrices acosadas durante un curso de formación, la primera sentencia de este tipo en la historia del teatro italiano.	

AMLETA

Informes «Mappatura 2017/2020» y «Mappatura 2020/2024»
Amleta elaboró dos informes de seguimiento para evaluar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de los teatros italianos, incluida la presencia de directoras y directoras de teatro en el territorio nacional, subrayando la necesidad de un cambio inmediato en las dinámicas que caracterizan a este sector y proponiendo soluciones concretas directamente a los organismos gubernamentales.

Directrices del Observatorio y de casting

Este proyecto se creó en colaboración con abogados y expertos en violencia de género para prevenir la discriminación y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Existe una dirección de correo electrónico específica que ofrece a las mujeres en situaciones difíciles un espacio al que acudir con seguridad y les proporciona soluciones jurídicas concretas y apoyo psicológico.

Informe #Genitorifuoridallscene

La asociación llevó a cabo un estudio sobre las particularidades de la paternidad y la maternidad en el contexto de las artes escénicas, elaborando en 2023 un informe basado en 805 respuestas a un cuestionario realizado a actores de ambos sexos sobre este tema.

COMPAGNIA DI ARTI E MESTIERI

Festival «La Scena delle Donne»

El festival «La Scena delle Donne» nació en 2004 con el objetivo de poner de relieve la creatividad teatral femenina, tanto en la dramaturgia contemporánea como en la dirección, creando oportunidades de visibilidad para directoras, dramaturgas y actrices y dando a conocer sus producciones, con el fin de reducir la brecha que sigue haciendo que las producciones femeninas estén menos representadas en la escena italiana.

Concurso «La Giovane Scena delle Donne»

La compañía teatral organiza también el concurso «La Giovane Scena delle Donne», reservado a las nuevas generaciones de artistas femeninas (de entre 18 y 35 años) y a las compañías que trabajan en el sector, ofreciéndoles así una plataforma para experimentar con su arte y poner en escena espectáculos de carácter innovador.

Congreso nacional «Igualdad de género en las artes escénicas»

El congreso nacional «Igualdad de género en las artes escénicas», organizado por la compañía el 12 de septiembre de 2021, se fijó como objetivo principal estimular un debate en el que, además de compartir experiencias, se pudieran discutir conjuntamente objetivos concretos y formular una estrategia para alcanzarlos.

EN KAI PAN

Hablando de una revolución: proyecto «Mujeres y empresa teatral»

«Hablando de una revolución» es un proyecto que abarcó un encuentro regional celebrado en Nápoles en 2020, una conferencia nacional en 2021 y la publicación del libro «Mujeres y empresa teatral» en 2024.

Crea el trabajo adecuado para ti: Programa de formación y empoderamiento para mujeres en empresas sociales

La iniciativa «Crea el trabajo adecuado para ti: formación y empoderamiento para mujeres en empresas sociales», organizada por la cooperativa en otoño de 2024, consistió en un curso de formación dirigido a mujeres de entre 25 y 55 años, centrado en el desarrollo de un plan de negocio, el análisis del contexto local, la identificación de necesidades sociales emergentes y la sostenibilidad económica y medioambiental de las actividades.

ACADEMIA ITALIANA DE CINE - PREMIOS DAVID DI DONATELLO

Programa de mentoría «Becoming Maestre»

«Becoming Maestre: Una plataforma de lanzamiento para una nueva generación de mujeres profesionales del cine y las series de televisión» es una iniciativa de alto nivel de tutoría y acceso al empleo concebida y creada en 2021 por la Accademia del Cinema Italiano - Premi David di Donatello y desarrollada en colaboración con el Netflix Fund for Inclusive Creativity³⁰, el fondo global creado por Netflix.

PREMIOS AL FEMMINILE (ALF) DE CINE

Premios Al Femminile Premi Cinema

El evento se centra en el «Premio a las Guionistas», con una convocatoria específica de propuestas y un curso de tutoría para las finalistas. Los principales aspectos que se evalúan son la originalidad del tema, la estructura narrativa, el punto de vista femenino, el formato, el potencial de producción y distribución, y la escritura de escenas.

SAE INSTITUTE - FORMACIÓN EN MEDIOS CREATIVOS

Proyecto «Women in Music»

«Mujeres en la Música» es un proyecto que promueve la representación equitativa de género en la industria creativa. El proyecto se puso en marcha en 2021 con un estudio exploratorio sobre las mujeres en la industria musical italiana y actualmente sigue en marcha.

TEATRO KOREJA

Política de igualdad de género

Su compromiso con la igualdad de género y la equidad se refleja en la Política de Igualdad de Género que se ha publicado recientemente (14 de julio de 2025).

ASOCIACIÓN CULTURAL SCHEGGE DI MEDITERRANEO

Festival dell'Eccellenza al Femminile

Desde 2006, Schegge di Mediterraneo organiza en Génova el «Festival dell'Eccellenza al Femminile» (Festival de la Excelencia Femenina), la mayor iniciativa de este tipo en Italia, que además ha sido galardonada con cuatro Medallas de la Presidencia de la República.

CASO PRÁCTICO - DESTACADO - EN KAI PAN

En Kai Pan, una cooperativa social que promueve las redes entre las mujeres que trabajan en el teatro y la cultura, combina la investigación, la defensa de causas y la formación, con una misión que considera la cultura como el tejido conectivo de una comunidad y el modelo cooperativo como una herramienta de dinamización. Su proyecto «Talking About a Revolution» (Hablando de una revolución) trazó la evolución del papel de las mujeres en las cooperativas teatrales italianas desde la década de 1970 en adelante a través de un encuentro regional, una conferencia nacional y la publicación de un libro. Un programa complementario, «Create the Right Job for You», forma a mujeres de entre 25 y 55 años en planificación empresarial y habilidades empresariales. En Kai Pan señala que sus mayores obstáculos son de carácter financiero (falta de financiación) y estructural (depender del esfuerzo voluntario para mantener el impulso), lo que nos recuerda que las buenas prácticas necesitan recursos continuos, no solo una idea inicial sólida.



ESPAÑA

ÁREAS CLAVE DE INVESTIGACIÓN	Protocolos a nivel de empresa, formación en emprendimiento y plataformas de festivales impulsadas por compañías de artes escénicas, organismos de apoyo a las empresas y universidades.
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?	
El sector de las artes escénicas en España sigue reflejando el legado de la época franquista, cuando los códigos civiles restringían la independencia jurídica y económica de las mujeres; la Constitución de 1978 consagró la igualdad formal, y las mujeres alcanzan ahora tasas de educación superior más altas que los hombres, con una participación en la población activa del 53,3 % en 2023. Aun así, solo el 24 % de las obras representadas en los teatros públicos españoles durante la temporada 2023-24 fueron escritas por mujeres, y apenas el 31 % de las producciones fueron dirigidas por mujeres. Las mujeres ocupan la mitad de los puestos ejecutivos en las compañías de danza de todo el mundo, pero solo el 30 % de los puestos de dirección artística. Los bailarines y coreógrafos tienen la mediana salarial más baja de todas las profesiones artísticas estudiadas, y las mujeres se ven especialmente afectadas por las disparidades salariales. España ha logrado avances reales, registrando la mayor mejora de Europa en la brecha salarial de género en las últimas décadas, pero la segregación vertical sigue excluyendo de manera desproporcionada a las mujeres de los puestos de toma de decisiones.	

LA MECÀNICA

Protocolo contra la discriminación
La Mecànica ha puesto en marcha un protocolo para prevenir y abordar las agresiones sexuales, sexistas y/o LGBTIQ+fóbicas como herramienta concreta para promover un entorno de trabajo seguro, igualitario y respetuoso. Este protocolo establece medidas claras de actuación, redes de apoyo y canales de comunicación confidenciales, tanto en los procesos creativos como en contextos como las giras o la participación comunitaria.

Festival Dans'illot

«Dans'illot», de La Mecànica, es un festival de danza (16.^a edición)³⁶ creado en el marco de las fiestas municipales de S'Illot. Se trata de un proyecto de movimiento y creación que ofrece oportunidades de forma continua a través de una convocatoria abierta de creación cada año.

The Second Woman, espectáculo

Producida y gestionada en gira por Jenny Vila, de La Mecànica, «La segunda mujer» es una performance teatral de 24 horas y cine en directo que dramatiza el trato injusto que reciben las mujeres. El eslogan es **«Una mujer. Una escena»**.

Producción de Odiseas

Odiseas (Odiseas) es un espectáculo de teatro físico, inmersivo e interactivo con un formato poco convencional que incorpora nuevas tecnologías, dirigido a un público joven a partir de los 12 años y a personas adultas que en su día fueron adolescentes. Producido por La Mecànica, Odiseas es una **voz femenina que aborda la identidad** en el ámbito de la tecnología y las relaciones personales.

DANA RAZ DANCE PROJECT

Shoal

«Shoal» es una obra interpretada por dos mujeres que explora las identidades individuales de Paula Fernández y Úrsula Mercado/María Fagundez, de España.

Programa del Festival de Danza Trialogfem

«Trialogfem» es un festival internacional de danza contemporánea centrado en dar visibilidad a las mujeres en las artes escénicas en Asturias, España ³⁷. El festival está dirigido por Dana Raz, una coreógrafa israelí afincada en Asturias. El festival tiene lugar en Gijón, en la Laboral Ciudad de la Cultura.

Muktzeh

La obra de danza «Muktzeh» tiene una duración aproximada de una hora, en la que, a través de varias escenas, la artista teje su llamamiento a dejar de lado lo superfluo, lo verdaderamente superfluo, con el objetivo de construir una ciudadanía más igualitaria e inteligente. «Muktzeh» es un término hebreo que se traduce como «separado» y hace referencia a los objetos sujetos a restricciones en los días sagrados de la **religión judía para las mujeres**.

PERIFERIA CIMARRONAS**BlackFace y otras vergüenzas**

«BlackFace y otras vergüenzas» (2019) examina el pasado colonial de España y las tradiciones del blackface desde una perspectiva femenina, artística, poética y dramática. Interpretada en solitario por Silvia Albert Sopale, fundadora y directora de Periferia Cimarronas, «BlackFace y otras vergüenzas» ofrece una mirada crítica a la historia oficial de la comunidad afrodescendiente en España.

No es país para negras

«No es país para negras (This is no country for Black people)» (2014) es una obra de teatro en solitario que destaca la perspectiva afrofeminista de una mujer negra nacida en San Sebastián (1976), una joven afroeuropea en un país blanco llamado España.

Tituba, bruja, negra y ramera

«Tituba, bruja, negra i ramera (Tituba, bruja, mujer negra y ramera)» (siglos XVIII-XIX), 400 años después de ser condenada por brujería en Salem, la historia de «Tituba» vuelve a cobrar vida gracias a la magia del teatro.

BARCELONA ACTIVA**Programa de mentoría para mujeres**

El programa de mentoría ofrece la oportunidad de contar con mentoras con amplia experiencia y conocimientos en el ámbito empresarial para facilitar el crecimiento y la consolidación de las empresas dirigidas por mujeres. Puesto en marcha mediante un proceso de preinscripción en 2025, el programa está dirigido a mujeres con ideas de negocio o proyectos emprendedores que necesiten formación, apoyo y asesoramiento para ponerlos en marcha.

PROGRAMA LIDERA - INICIA

INICIA forma parte de la iniciativa LIDERA de Barcelona Activa, que surgió de la Escuela de Mujeres Emprendedoras, que funcionó durante tres décadas. Se trata de un programa de referencia para proyectos emprendedores liderados por mujeres, a través del cual Barcelona Activa ha organizado nuevas ediciones para proyectos emprendedores liderados por mujeres.

MediaTIC

El edificio ha sido creado y diseñado para las organizaciones de mujeres de Barcelona que trabajan por la igualdad de oportunidades en el ámbito del emprendimiento y el sector empresarial. Ofrece un espacio de reunión y de trabajo para las entidades que buscan promover el talento femenino y el emprendimiento y el intraemprendimiento de las mujeres en la ciudad, y acoge a las emprendedoras del programa INICIA.

MUJERES CREADORAS Y FESTIVAL INTERNACIONAL MUJERES CREADORAS

Mujeres Creadoras

«Mujeres Creadoras» es un colectivo de mujeres diversas que se mueven en distintos ámbitos y profesiones, y que se ven afectadas de múltiples formas por los sistemas de dominación masculina. Las mujeres habitan cuerpos e identidades repletos de significados, privilegios y lugares.

Festival Internacional de Mujeres Creadoras

El Festival, que celebra ya su séptima edición, nació del deseo de unir las voces y las preocupaciones de las mujeres creadoras, entendiendo la creación en su sentido más amplio y como un proyecto humanista y vibrante, con el objetivo de valorar a las mujeres y reflejar el alma, la intensidad y la fuerza de su proceso creativo en todas sus variantes y disciplinas.

Talleres 2025

Guiados por una idea o un tema —«¿Qué entendemos por cuidado? ¿Quién cuida? El cuidado sostiene el mundo y, sin embargo, históricamente, las mujeres que cuidan han sido invisibilizadas»—, se trata de una serie de cursos breves y talleres sobre los siguientes temas: *Tierra, Placer, Comunidad*.

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, EADA BUSINESS SCHOOL

Informes sobre igualdad de género

EADA elabora periódicamente, junto con el Grupo ICSA, informes anuales sobre la brecha de género. Estos informes anuales versan sobre las diferencias salariales y la presencia de las mujeres ³⁹ en puestos directivos, y analizan datos de más de 80 000 registros salariales. Hasta la fecha, EADA y el Grupo ICSA han registrado y documentado desigualdades persistentes (una brecha salarial del 12,9 % y solo un 16,9 % de mujeres en puestos directivos) ⁴⁰.

Plan de estudios inclusivo en materia de género

El plan de estudios inclusivo en materia de género, diseñado por EADA, selecciona casos prácticos que generan debates en torno a cuestiones sociales y medioambientales de actualidad, incorporando desde 2007 los seis Principios de las Naciones Unidas para una Educación en Gestión Responsable. En 2024, las mujeres representaron el 54 % de los participantes en los más de 70 programas de formación para ejecutivos y altos directivos de EADA, alcanzando así su nivel máximo de representación femenina.

Fondo para el Impacto Positivo

EADA ha aportado más de 500 000 € a su programa de becas para ayudar a los profesionales a alcanzar sus objetivos profesionales. Su programa de ayudas y becas tiene como objetivo facilitar el acceso a la formación a los colectivos desfavorecidos. El Fondo EADA para el Impacto Positivo se creó con el fin de facilitar el acceso a la formación y al empleo ⁴¹.

UIC BARCELONA

Plan de Igualdad de Género

La perspectiva de género en las guías de estudios es un proceso mediante el cual se están revisando todas las guías de los 16 programas de grado de la UIC Barcelona para promover la visibilidad de las mujeres, utilizar un lenguaje no sexista e impulsar la investigación desglosada por género. **El Plan de Igualdad de la UIC** se articula en torno al III Plan de Igualdad (2022-2026), que establece indicadores, objetivos, destinatarios y responsables de su aplicación, de conformidad con el Real Decreto 901/2020. Sus fines y objetivos son la igualdad de trato en los procesos de selección y contratación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Unidad de Igualdad de la UIC

El seguimiento de los datos y la transparencia son fundamentales para la Unidad de Igualdad de la UIC. La Oficina de Igualdad e Inclusión mide sistemáticamente las tasas de solicitud de admisión, admisión y graduación de las mujeres, y estos datos se recogen en los informes anuales de matriculación y graduación de estudiantes. Para el curso 2022-2023, la tasa media de graduación fue del 66,47 %, y el 70,32 % de los graduados eran mujeres.

MASDANZA

Programación con equilibrio de género

El festival mantiene una programación con equilibrio de género desde su propia estructura ⁴³. El festival trabaja activamente para garantizar una representación equitativa de coreógrafas, bailarinas y directoras artísticas en su programación. Esto incluye supervisar los procesos de selección para identificar y contrarrestar los sesgos inconscientes a la hora de elegir actuaciones y talleres.

Tutoría y desarrollo profesional

La «mentoría y el desarrollo profesional» son importantes en Masdanza, ya que se crean programas específicos de mentoría que conectan a artistas femeninas emergentes con profesionales consolidadas en el sector. Estos programas incluyen residencias, talleres dirigidos por coreógrafas de renombre y oportunidades para establecer contactos que ayudan a las mujeres a afrontar los retos profesionales del sector de la danza.

Entornos de trabajo seguros e inclusivos

Se garantiza un entorno de trabajo seguro e inclusivo mediante protocolos claros para prevenir y abordar el acoso, la discriminación y el trato desigual. Esto incluye el establecimiento de códigos de conducta, la formación del personal y de los participantes, y la creación de canales accesibles para comunicar cualquier inquietud.

CASO PRÁCTICO DESTACADO: LA MECÀNICA

La Mecànica, una compañía internacional de producción de artes escénicas dirigida por mujeres y con sede en Mallorca, especializada en teatro físico y visual, conecta a artistas de las Islas Baleares con colaboradores de todo el mundo, incluyendo producciones internacionales a gran escala en Inglaterra, Australia y Escocia.

Consciente de que las giras y las residencias creativas intensivas pueden generar dinámicas de poder desequilibradas, la compañía ha desarrollado un protocolo formal para prevenir y abordar las agresiones de carácter sexual, sexista y homófobo hacia la comunidad LGBTQ+, con medidas claras para la denuncia, redes de apoyo y canales de comunicación confidenciales que acompañan a la compañía allá donde actúa.

La Mecànica también organiza «Dans'illot», un festival de danza de convocatoria abierta que ya va por su 16.^a edición y que ofrece a coreógrafos independientes, muchos de ellos mujeres, una plataforma para construir un currículum artístico y mantener una carrera a largo plazo.

CONCLUSIÓN

En los tres países, la investigación apunta a la misma situación subyacente: las mujeres en las artes escénicas suelen estar sobrecualificadas, pero infrarrepresentadas en puestos de gran prestigio y bien remunerados. Irlanda, Italia y España están dando pasos concretos hacia la igualdad de género, pero persisten importantes brechas en los tres países.

Hay tres ejes que se repiten en casi todas las buenas prácticas de esta recopilación. La mentoría funciona: el Programa Baptiste de Irlanda, el «Becoming Maestre» de Italia y el Programa de Mentoría para Mujeres de España emparejan a mujeres que están dando sus primeros pasos en el mundo laboral con profesionales con experiencia para sortear las barreras tradicionales de acceso. El cuidado de los familiares y la conciliación entre la vida laboral y personal son los obstáculos más citados para el avance profesional, lo que empuja a las organizaciones a adoptar políticas laborales más flexibles. Y la seguridad es fundamental: el protocolo antidiscriminatorio de La Mecánica, la Política de Igualdad de Género de Koreja y el marco «Igualdad de Género en la Práctica» de Irlanda abordan de frente el acoso, porque nada de lo demás importa si las mujeres no se sienten seguras en el trabajo en primer lugar.

Las diferencias son tan instructivas como las similitudes. Irlanda se apoya en la y en la movilización ciudadana, lo que obliga a las principales instituciones a adoptar objetivos de género y auditorías de igualdad. Italia y España se apoyan más en las colaboraciones con el sector, los premios y las políticas a nivel empresarial. En conjunto, demuestran que no existe una solución única, pero que la tutoría, la rendición de cuentas y la seguridad son lo que convierte las buenas intenciones en un cambio duradero.

REFERENCIAS

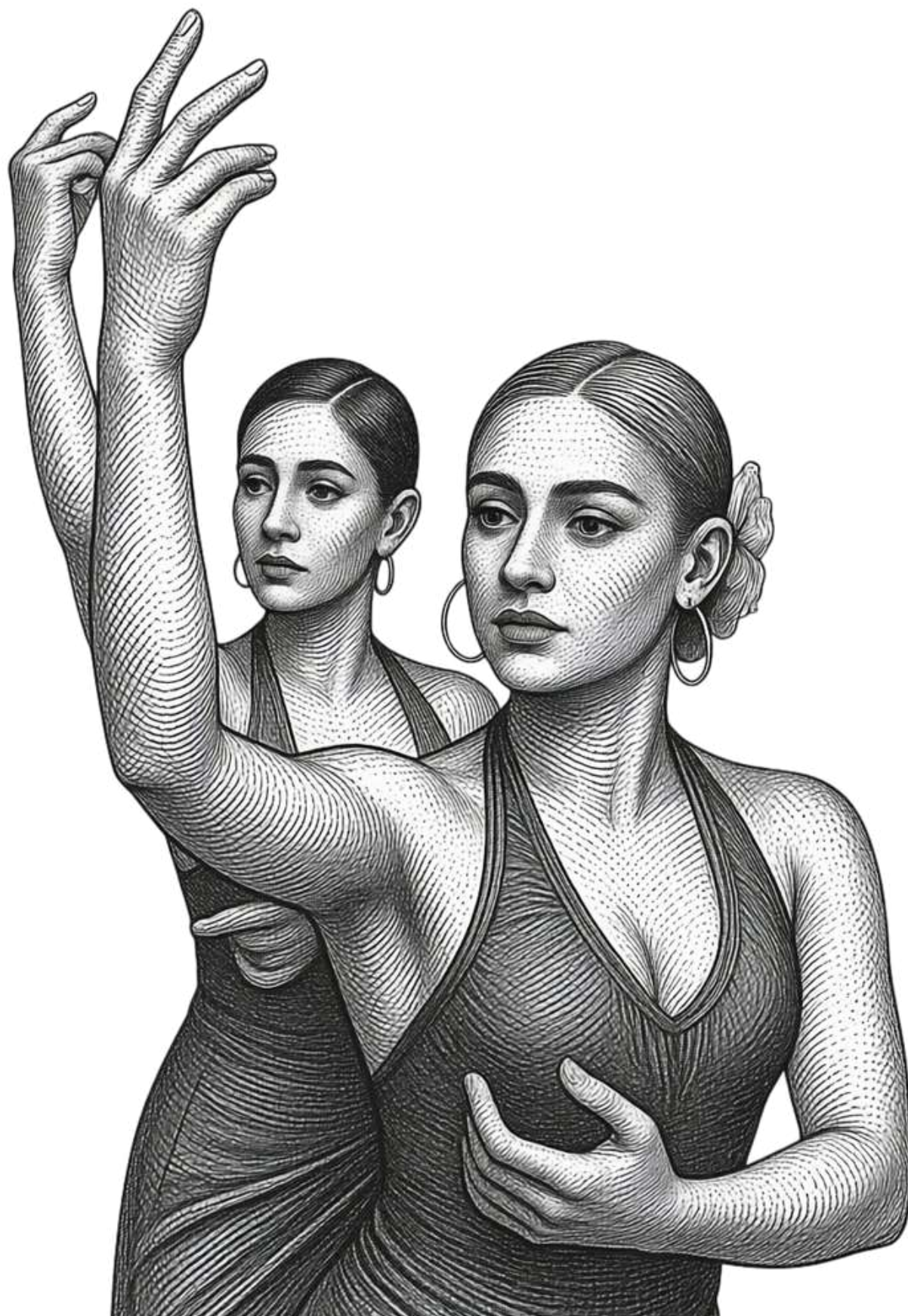
1.	No es un cambio menor: cerrar la brecha salarial de género
2.	Hearing_Womens_Voices_2015_final.pdf
3.	Mujeres en antena - Detalles de los miembros
4.	Tutoría para artistas marginados - Project Arts Centre
5.	Hacia la igualdad, la diversidad y la inclusión — Dublín
6.	La igualdad de género en la práctica en el teatro irlandés — Performing Arts Forum
7.	Compañía de Artes Escénicas Druid: política de género
8.	Druid-Plan-de-Acción-para-la-Igualdad-de-Género.pdf
9.	druid_strategy_2019-2021.pdf

10.	El Programa Baptiste - Teatro Smock Alley 1662
11.	El Servicio de las Artes de Kildare anuncia la nueva Beca para la Práctica Artística en materia de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) 2024
12.	Se anuncian nuevas becas para ampliar el acceso The Lir Academy
13.	Despertando a las feministas
14.	X-POLLINATOR: ELEVATOR — Se anuncia un nuevo programa para apoyar a escritoras y directoras emergentes y de diversos orígenes, tanto mujeres como personas no binarias
15.	X-POLLINATOR: CREATOR — Nuevo laboratorio residencial inmersivo de desarrollo de talento para guionistas y directoras que se identifican como mujeres y personas no binarias
16.	Política de género y diversidad y declaraciones clave Screen Ireland
17.	Becas del programa AIC 2025 - Create
18.	mappatura 2017/2020 -- Amleta
19.	mappatura 2020/2024 -- Amleta
20.	Osservatoria -- Amleta
21.	LINES-GUÍA-CASTING.pdf
22.	GENITORIFUORIDALLESCENE: Informe sobre la paternidad y la no paternidad en el mundo del espectáculo -- Amleta
23.	https://compagniadartiemesieri.it/la-scena-delle-donne/
24.	La Giovane Scena delle Donne - Compañía de Artes y Oficios
25.	Igualdad de género en las artes escénicas
26.	Hablando de una revolución - En Kai Pan Servicios para la cultura
27.	Teatro y cooperación: se publica el libro «Mujeres y empresa teatral»
29.	https://becomingmaestre.daviddidonatello.it/
28.	Enkaipan.com/wp-content/uploads/2025/09/Bialncio-sociale-EKP_2024_compressed.pdf
30.	Becoming Maestre - Netflix
31.	ALF Premi Cinema

32.	Mujeres en la música - SAE Italia
33.	Informe-sobre-las-mujeres-en-la-industria-musical-2021.pdf - Milán
34.	Política de igualdad de género - Teatro Koreja
35.	Festival de la excelencia femenina
36.	Dans'illot (2026) Refugio, comunidad y salud. Un espacio para respirar. Festival de España.
37.	Trialogfem, Dana Raz Dance. Festival: 3 mujeres, 3 días, 3 visiones de la danza (2025)
38.	Acerca del Colectivo de Mujeres Creadoras: Barcelona, Girona, Burgos e internacionalmente (2025)
39.	Persiste la desigualdad de género en la gestión empresarial: las mujeres no logran aumentar su cuota de poder (2024)
40.	Informes y estudios. EADA, Escuela de Negocios de Barcelona (Español)
41.	Recaudación de fondos y apoyo al talento. EADA, Escuela de Negocios de Barcelona
42.	Universidad, campus, sostenibilidad y compromiso social, desarrollo, cooperación, justicia global, ODS 5
43.	Convocatorias abiertas, prioridades para las mujeres (2025)

Portfolio digitale

Equal Arts, Teatro-danza e Media 2024-2026





Portfolio digitale di Equal Arts

23.07.2026

A cura di Lori Cavrak, Associazione InDance International Bando:

2024, 1° ciclo, KA2, KA210-VET

Partnership su piccola scala nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale (KA210-VET) ID progetto: 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043

INFORMAZIONI GENERALI	2
TIPO DI DOCUMENTO	2
CRONOLOGIA DELLE VERSIONI	3
APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO	3
DICHIARAZIONE DI NON RESPONSABILITÀ – EQUAL ARTS	4
DESCRIZIONE DEI DATI DEL PORTAFOGLIO DIGITALE	4
Non è una questione da poco: colmare il divario retributivo di genere	5
Si ascoltano le voci delle donne? Analisi della sottorappresentazione delle donne nei programmi radiofonici di attualità nelle fasce orarie di massimo ascolto in Irlanda	5
NWCI - Rapporto sul sito informativo "Women on Air"	6
Mentoring per artisti emarginati	6
TEDI -- Strategia per l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione:	6
L'uguaglianza di genere nella pratica teatrale irlandese	6
DRUID Performing Arts Company - Politica di genere e parità di genere in DRUID	
- Piano d'azione 2018	7
ONCE OFF PRODUCTIONS & SMOCK ALLEY THEATRE	7
Programma Baptiste	7
SERVIZIO ARTISTICO DEL CONSIGLIO DELLA CONTEA DI KILDARE	7
Borsa di studio EDI per la pratica artistica	7
Borse di studio per l'ampliamento dell'accesso	7
Movimento "Waking the Feminists"	8
X-Pollinator - Iniziativa per lo sviluppo professionale e il networking	8
Politica su genere e diversità in ambito cinematografico	8
CREATE IRELAND	8
CASO DI STUDIO IN PRIMO PIANO - SMOCK ALLEY THEATRE	9
AMLETA	10
Linee guida per l'Osservatorio e il casting	11
Rapporto #Genitorifuoridallascene	11
COMPAGNIA DI ARTI E MESTIERI	11
Festival «La Scena delle Donne»	11
Il festival "La Scena delle Donne" è nato nel 2004 con l'obiettivo di valorizzare la creatività teatrale femminile sia nella drammaturgia contemporanea che nella regia, creando opportunità di visibilità per registe, autrici e attrici e facendo conoscere le loro produzioni, in modo da colmare il divario che vede ancora le produzioni femminili meno rappresentate nel panorama teatrale italiano.	11

EN KAI PAN	12
Parlando di una rivoluzione - Progetto imprenditoriale «Donne e Teatro»	12
Crea il lavoro che fa per te: programma di formazione e empowerment per le donne nelle imprese sociali	12
ACCADEMIA DEL CINEMA ITALIANO - PREMI DAVID DI DONATELLO	12
Programma di mentoring "Becoming Maestre"	12
PREMI CINEMATOGRAFICI AL FEMMINILE (ALF)	12
Premi Al Femminile Cinema	12
SAE INSTITUTE - FORMAZIONE NEI MEDIA CREATIVI	13
Progetto "Women in Music"	13
TEATRO KOREJA	13
Politica sulla parità di genere	13
Festival dell'Eccellenza al Femminile	13
CASO DI STUDIO - IN PRIMO PIANO - EN KAI PAN	13
LA MECÀNICA	14
Protocollo antidiscriminazione	14
Festival Dans'illot	15
Il "Dans'illot" di La Mecànica è un Festival di Danza (16ª edizione) nato nell'ambito delle festività del comune di S'Illo. Si tratta di un progetto di movimento e creazione che offre opportunità continue attraverso un bando di creazione aperto, ogni anno.	15
The Second Woman, performance	15
Odiseas Production	15
DANA RAZ DANCE PROJECT	15
Banco	15
Muktzeh	16
PERIFERIA CIMARRONAS	16
BlackFace e altre vergogne	16
Non è un paese per donne di colore	16
Tituba, strega, donna di colore e prostituta	16
BARCELONA ATTIVA	16
Programma di mentoring per donne	16
PROGRAMMA LIDERA - INICIA	17
MediaTIC	17
MUJERES CREADORAS E FESTIVAL INTERNAZIONALE MUJERES CREADORAS	17

Donne creatrici	17
COMUNE DI BARCELONA, EADA BUSINESS SCHOOL	18
Rapporti sulla parità di genere	18
Programma didattico inclusivo dal punto di vista di genere	18
Fondo per l'impatto positivo	18
UIC BARCELONA	18
Piano per la parità di genere	18
Unità per l'uguaglianza dell'UIC	19
Il monitoraggio dei dati e la trasparenza sono fondamentali per l'Unità per l'Uguaglianza dell'UIC. L'	
Ufficio per l'Uguaglianza e l'Inclusione misura sistematicamente i tassi di iscrizione, ammissione e laurea delle donne, con dati riportati nei rapporti annuali sulle iscrizioni e sui diplomi degli studenti. Per il 2022-2023, il tasso medio di laurea è stato del 66,47%, con il 70,32% di laureate.	19
MASDANZA	19
Programmi equilibrati dal punto di vista del genere	19
Mentoring e sviluppo professionale	19
"Il tutoraggio e lo sviluppo professionale" rivestono un ruolo importante presso Masdanza, poiché l'organizzazione crea programmi di tutoraggio specifici che mettono in contatto artiste emergenti con professioniste affermate nel settore. Questi programmi includono residenze, workshop tenuti da rinomate coreografe e opportunità di networking che aiutano le donne ad affrontare le sfide professionali del settore della danza.	19
Ambienti di lavoro sicuri e inclusivi	19
CASO DI STUDIO IN PRIMO PIANO - LA MECÀNICA	20
CONCLUSIONE	21
BIBLIOGRAFIA	21

INFORMAZIONI GENERALI

Identificativo: Bando 2024, 1° ciclo, KA2, KA210-VET – Partenariati su piccola scala nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale (KA210-VET)
Riferimento del progetto: 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043
Data di inizio del progetto: 01/10/2024
Data di fine del progetto: 30/09/2026
Pacchetto di lavoro: WP2 - A-2.1
Tipo di documento: Risultato
Numero: 1
Versione: 1.4
Data di presentazione: 13/02/2026
Organizzazione responsabile: LVDA
Autori: Mauro Amoruso, Sabrina Barlini, Matteo Curreli, Maria De Bortoli, Harriet Macauley
Livello di diffusione: Pubblico

TIPO DI DOCUMENTO		
PRO	Relazione sullo stato di avanzamento tecnico-economico (relazioni interne sui pacchetti di lavoro che indicano lo stato di avanzamento dei lavori)	
DEL	Relazioni tecniche identificate come risultati attesi	X
MoM	Verbale della riunione	
MAN	Procedure e manuali d'uso	
WOR	Documento di lavoro, pubblicato come documento preparatorio di una relazione tecnica	
INF	Informazioni e note	

PU	Pubblico	X
PP	Riservato agli altri partecipanti al programma (compresi i servizi della Commissione)	
RE	Riservato a un gruppo specificato dal consorzio (compresi i servizi della Commissione)	
CO	Riservato, solo per i membri del consorzio (compresi i servizi della Commissione)	
CON	Riservato, solo per i membri del consorzio	

CRONOLOGIA DELLE VERSIONI

Versione	Data	Autore/i	Organizzazione e partner	Descrizione
V1.0	26/10/2025	Maria De Bortoli	LVDA	Aggiunto il rapporto nazionale IT
V1.1	12/12/2025	Maria De Bortoli	LVDA	Aggiunto il rapporto nazionale IR
V1.2	02/12/2026	Maria De Bortoli	LVDA	Aggiunto il rapporto nazionale ES
V1.3	13/02/2026	Maria De Bortoli	LVDA	Versione definitiva
V1.4	20/07/2026	Lori Cavark	InDance International	Versione di distribuzione

APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO

Versione	Data	Revisore/i	Organizzazione e partner
V1.3	13/02/2026	Matteo Curreli	LVDA
V1.4	21/07/2026	Harriet Macauley	InDance International

DICHIARAZIONE DI NON RESPONSABILITÀ – EQUAL ARTS

Progetto Equal Arts n. 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043, finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia spagnola per la protezione dei dati e dell'informazione (SEPIE). Né l'Unione Europea né la SEPIE se ne assumono la responsabilità.

INFORMAZIONI SU QUESTO PORTFOLIO

Il portfolio digitale di Equal Arts raccoglie esempi concreti e reali di come teatri, festival, accademie cinematografiche e organizzazioni culturali in Irlanda, Italia e Spagna stiano affrontando uno dei problemi più persistenti del settore delle arti dello spettacolo: le donne continuano a essere sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali, sottopagate e poco sostenute, nonostante superino numericamente gli uomini nelle aule che formano la prossima generazione di artisti.

Questo portfolio è stato sviluppato nell'ambito del progetto Equal Arts, un partenariato Erasmus+ su piccola scala tra InDance International (Spagna), Le Voci di Astarte (Italia) e SITES (Irlanda), con l'obiettivo di sostenere attività di micro-apprendimento e webinar rivolti agli studenti che si avvicinano alle arti creative. È concepito per essere letto come un riferimento operativo: una sintesi di tutte le buone pratiche individuate attraverso ricerche nazionali e questionari organizzativi in ciascun paese, seguita da un'analisi approfondita di tre organizzazioni che

hanno accettato di condividere la propria esperienza in modo approfondito. Negli allegati del documento troverete link di riferimento per chiunque desideri approfondire ulteriormente le pratiche qui trattate.

SINTESI (2024-2026)

Questo portfolio digitale in formato PDF è un rapporto sui progressi e sulle pratiche che mette in evidenza le iniziative e le politiche volte a promuovere la parità di genere e la diversità nel settore delle arti dello spettacolo in Irlanda, Italia e Spagna.

Finanziamenti europei e panoramica del progetto

- Il progetto, intitolato "Equal Arts Digital Portfolio", è finanziato dall'UE nell'ambito del bando KA2 VET 2024 e si svolgerà da ottobre 2024 a settembre 2026.
- Coinvolge diverse organizzazioni in Spagna, Italia e Irlanda, concentrandosi sulla parità di genere nel settore delle arti dello spettacolo.

Aree di interesse principali in Irlanda

- L'Irlanda deve affrontare problemi quali la disuguaglianza di genere, la precarietà lavorativa e la sottorappresentazione delle donne nei ruoli dirigenziali.
- Le iniziative comprendono campagne dal basso, politiche di genere, programmi di mentoring e sostegno agli artisti emarginati.

Iniziative irlandesi per la parità di genere

- Campagne come "No Small Change" affrontano il divario salariale e la rappresentazione nei media.
- Progetti come "Hearing Women's Voices" e "Women on Air" promuovono la partecipazione delle donne nei media.
- Organizzazioni come il Project Arts Centre e la Lir Academy attuano programmi di mentoring e di accesso per i gruppi emarginati.

Pratiche del settore in Irlanda

- I teatri e le compagnie adottano politiche di genere, piani d'azione per la parità e programmi di tutoraggio.
- Il programma "Baptiste" dello Smock Alley Theatre sostiene i professionisti irlandesi di origine afroamericana.
- Il settore pone l'accento sui protocolli di sicurezza e sulle politiche di lavoro flessibili.

Disparità di genere e azioni in Italia

- L'Italia si colloca al 14° posto nell'UE nell'Indice di parità di genere, con progressi lenti nei ruoli dirigenziali e nella sicurezza del posto di lavoro.
- Tra le azioni chiave figurano rapporti di monitoraggio, protocolli antidiscriminazione e festival che promuovono la creatività femminile.

Strategie italiane per la parità di genere

- Organizzazioni come la Compagnia di Arti e Mestieri organizzano festival e concorsi dedicati alle donne.
- Progetti come "Talking About a Revolution" e "Create the Right Job for You" si concentrano sull'empowerment e sull'imprenditorialità.
- L'Accademia del Cinema Italiano e altre istituzioni gestiscono programmi di mentoring e premi a sostegno delle professioniste.

Rappresentazione di genere e programmi in Spagna

- Il settore spagnolo riflette le restrizioni storiche legate al genere, con le donne sottorappresentate nelle produzioni e nelle posizioni dirigenziali.
- Tra le iniziative figurano protocolli antidiscriminazione, festival, programmi di mentoring e rapporti sulla parità di genere.

Pratiche del settore spagnolo

- Il protocollo antidiscriminatorio di La Mecànica e il festival di danza "Dans'illot" promuovono la sicurezza e la visibilità.
- Il festival "Trialogfem" di Dana Raz e Periferia Cimarronas affrontano tematiche razziali e di genere attraverso la performance.
- Programmi come il mentoring di Barcelona Activa e il Women Creators Festival promuovono l'imprenditorialità e la creazione femminile.

Temi e sfide comuni

- Il mentoring aggira efficacemente le barriere di accesso e sostiene l'avanzamento di carriera delle donne.
- L'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e la sicurezza sono ostacoli fondamentali affrontati attraverso politiche flessibili e protocolli contro le molestie.
- Tutti i paesi mostrano progressi, ma presentano ancora lacune per quanto riguarda i ruoli di alto prestigio e ben retribuiti per le donne.

Differenze negli approcci

- L'Irlanda pone l'accento sulla responsabilità istituzionale e sulla mobilitazione dal basso.
- L'Italia e la Spagna si concentrano maggiormente sulle partnership con il settore, sui premi e sulle politiche a livello aziendale.
- La sostenibilità e il continuo apporto di risorse rimangono fondamentali per un cambiamento duraturo.

DESCRIZIONE DEI DATI DEL PORTAFOGLIO DIGITALE	N.
Le buone pratiche sono riassunte di seguito, organizzate per paese e poi per organizzazione.	52
I numeri di riferimento si riferiscono alle fonti elencate nell'Allegato alla fine del documento.	43



IRLANDA

AREE CHIAVE DI INDAGINE	Mobilizzazione dal basso, politiche istituzionali di genere, programmi di tutoraggio promossi da teatri, enti cinematografici e accademie di formazione.
PERCHÉ È IMPORTANTE?	
In Irlanda, il settore delle arti dello spettacolo rimane caratterizzato da una persistente disuguaglianza di genere e da condizioni di lavoro precarie: molti attori guadagnano meno di 15.000 euro all'anno dalla loro professione, mentre la metà guadagna 8.000 euro o meno. Le donne costituiscono oltre il 41% dell'occupazione a tempo pieno a livello nazionale, eppure studi come Gender Counts (2016) hanno documentato una netta sottorappresentazione delle donne in ruoli creativi chiave, in particolare come autrici, registe e progettiste tecniche nei principali teatri finanziati con fondi pubblici. Il quadro di riferimento «Gender Equality in Practice» del 2018, nato dalla campagna di base «Waking the Feminists», ha spinto diversi teatri verso un casting senza distinzioni di genere, commissioni al 50% per le donne e audit sulla parità, mentre il progetto pilota «Basic Income for the Arts» (che diventerà permanente dal 2026) sta iniziando ad alleviare la cronica precarietà lavorativa del settore. Si stanno compiendo progressi concreti, ma i ruoli dirigenziali, le retribuzioni e l'autonomia creativa rimangono distribuiti in modo diseguale.	

CONSIGLIO NAZIONALE DELLE DONNE D'IRLANDA (NWCi)

No Small Change: Colmare il divario retributivo di genere
Lanciata nel 2017, la campagna del NWCi «No Small Change: Colmare il divario retributivo di genere» affronta la disuguaglianza salariale di genere nel settore dei media. Promuove misure quali la trasparenza retributiva obbligatoria, le quote di genere in onda e la rendicontazione pubblica sulla rappresentanza di genere nella programmazione e nel personale. Con il mandato di oltre 180 organizzazioni affiliate, la campagna sostiene le donne e i gruppi sottorappresentati nei media.
"Hearing Women's Voices?" – Analisi della sottorappresentazione delle donne nei programmi radiofonici di attualità nelle fasce orarie di massimo ascolto in Irlanda

Il rapporto della NWCI "Hearing Women's Voices?", pubblicato nel 2015, ha formulato raccomandazioni politiche per affrontare la sottorappresentazione delle donne nella radio irlandese durante le fasce orarie di massimo ascolto. Basandosi su workshop di consultazione e interviste a donne del settore artistico, il rapporto ha adottato un approccio partecipativo per identificare le barriere specifiche di genere che esse devono affrontare e per sviluppare soluzioni mirate.

Rapporto del sito informativo "Women on Air" del NWCI

L'iniziativa "Women on Air" della NWCI consiste in una serie di seminari e incontri di networking pensati per rafforzare la partecipazione e la leadership delle donne nella radio e nella televisione irlandesi. Il programma combina tavole rotonde strutturate con sessioni dedicate al networking, creando opportunità per le donne di interagire direttamente con i professionisti dei media e di aprirsi la strada verso ruoli in onda.

PROJECT ARTS CENTRE

Mentoring per artisti emarginati

Nell'ambito del più ampio quadro "Verso l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione", il Project Arts Centre attua l'iniziativa "Mentorship for Marginalised Artists", che fornisce orientamento e sostegno su misura agli artisti che incontrano ostacoli nello sviluppo della propria carriera a causa del genere, della razza, della disabilità o di svantaggi socioeconomici.

TEDI — Strategia per l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione:

Il quadro "Verso l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione" (TEDI) del Project Arts Centre si basa su una metodologia partecipativa, che attinge a consultazioni con oltre 30 artisti, operatori culturali, attivisti sociali e creativi provenienti da contesti diversi.

FORUM DELLE ARTI PERFORMATIVE D'IRLANDA

La parità di genere nella pratica nel teatro irlandese

L'iniziativa "L'uguaglianza di genere nella pratica nel teatro irlandese", guidata dal Performing Arts Forum, riunisce una coalizione settoriale di dieci organizzazioni teatrali irlandesi che hanno progettato e adottato collettivamente un quadro completo per l'uguaglianza di genere volto a rafforzare l'equilibrio di genere in tutti i settori artistici.

DRUID THEATRE COMPANY

DRUID Performing Arts Company - Politica di genere e Politica di equità di genere della DRUID - Piano d'azione 2018

La politica di parità di genere e il piano d'azione per la parità di genere di Druid costituiscono una strategia istituzionale completa volta a integrare l'equità di genere in tutti gli ambiti dell'attività della compagnia. La politica definisce gli impegni generali volti ad aumentare la diversità e a garantire una partecipazione equa alle arti dello spettacolo, mentre il piano d'azione concretizza tali impegni attraverso interventi concreti e misurabili.

ONCE OFF PRODUCTIONS & SMOCK ALLEY THEATRE

Programma Baptiste

Il Programma Baptiste, sviluppato dalla produttrice associata di Once Off Lucy Ryan in collaborazione con lo Smock Alley Theatre, è un'iniziativa strutturata di sviluppo di copioni con tutoraggio, pensata per sostenere gli operatori teatrali irlandesi di origine afro-irlandese nella scrittura di nuove opere teatrali.

SERVIZIO PER LE ARTI DEL CONSIGLIO DELLA CONTEA DI KILDARE

Borsa di studio EDI per la pratica artistica

La borsa di studio EDI per la pratica artistica, istituita dall'Ufficio per le arti del Consiglio della contea di Kildare, è un'iniziativa di sostegno mirata volta a rafforzare l'equità, la diversità e l'inclusione nel settore artistico della contea.

THE LIR — ACCADEMIA NAZIONALE DI ARTE DRAMMATICA

Borse di studio per l'ampliamento dell'accesso

Il programma di borse di studio per l'ampliamento dell'accesso dell'Accademia Lir è un'iniziativa incentrata sull'equità, volta a rimuovere le barriere finanziarie per gli studenti provenienti da contesti emarginati, compresi quelli svantaggiati a causa del genere, dell'etnia o della disabilità, che desiderano accedere a una formazione artistica professionale.

DANCE IRELAND

Movimento “Waking the Feminists”

«Waking the Feminists» è stato inizialmente concepito come una campagna di base della durata di un anno, dal novembre 2015 al novembre 2016; il movimento è nato in risposta al programma «Waking the Nation» dell’Abbey Theatre, dominato dagli uomini, con l’obiettivo di affrontare la disuguaglianza di genere sistemica all’interno del teatro irlandese.

SCREEN IRELAND

X-Pollinator – Iniziativa di sviluppo professionale e networking

X-Pollinator è un’iniziativa di sviluppo professionale ideata per rafforzare la presenza e l’avanzamento di carriera di donne, persone transgender e non binarie nell’industria cinematografica irlandese¹⁵.

Politica di Screen Ireland in materia di genere e diversità

La politica di Screen Ireland in materia di genere e diversità è una strategia a lungo termine radicata nel suo Piano in sei punti per affrontare la sottorappresentazione delle donne nei film e nei contenuti audiovisivi. Questo piano d’azione stabilisce obiettivi chiari, introduce meccanismi di finanziamento e impone la raccolta e la pubblicazione di dati sulla disuguaglianza di genere.

CREATE IRELAND

2025 - Artist in the Community

I premi del programma AIC sono pensati per sostenere gli artisti che incontrano ostacoli nello sviluppo di pratiche artistiche socialmente impegnate a causa di fattori quali genere, razza, religione o altre forme di emarginazione.

CASO DI STUDIO IN PRIMO PIANO - SMOCK ALLEY THEATRE

Conosciuto come il “teatro più antico e più nuovo” di Dublino, lo Smock Alley presenta e sostiene un programma diversificato di teatro, performance ed eventi culturali, fornendo al contempo spazi accessibili e attrezzati professionalmente per artisti e gruppi comunitari. La sua iniziativa di punta in materia di uguaglianza, il Baptiste Programme, è realizzata in collaborazione con Once Off Productions: un programma strutturato e guidato da mentori che sostiene gli operatori teatrali irlandesi di origine afro-irlandese. Ogni anno vengono selezionati quattro autori emergenti per partecipare a workshop e ricevere supporto drammaturgico individuale, il cui percorso culmina in letture pubbliche messe in scena in modo professionale al Festival del Teatro di Dublino. Giunto alla quinta edizione, il programma ha prodotto venti letture di nuovi copioni e ha garantito una visibilità crescente a voci storicamente sottorappresentate sui palcoscenici irlandesi. Smock Alley identifica il riconoscimento dei pregiudizi impliciti, il mentoring e la creazione di reti come le priorità formative più necessarie per continuare a sostenere la leadership femminile nel settore.



ITALIA

AREE CHIAVE DI INDAGINE	Monitoraggio, premi, politiche sul posto di lavoro promosse da associazioni di tutela dei diritti, festival, accademie cinematografiche e teatri.
PERCHÉ È IMPORTANTE?	
Il settore delle arti dello spettacolo in Italia deve affrontare disparità di genere strutturali nelle posizioni dirigenziali, precarietà lavorativa, discriminazione sul posto di lavoro e rappresentazioni stereotipate, profondamente radicate nella cultura generale del Paese. L'Italia si colloca al 14° posto nell'UE nell'Indice di parità di genere 2024 (69,2/100), al di sotto della media nonostante abbia registrato uno dei miglioramenti più significativi dal 2010, e ha ottenuto un punteggio particolarmente basso nell'ambito "lavoro" a causa della precarietà occupazionale e dei divari retributivi. Il lavoro autonomo rappresenta il 63,7% delle persone che operano come autori, giornalisti e artisti dello spettacolo, e un'indagine del 2017 ha rilevato che il 40% aveva bisogno di un secondo lavoro al di fuori del settore. Nello specifico del teatro italiano, le donne costituiscono solo il 35,1% della forza lavoro e il 21% dei registi, nonostante rappresentino il 39,7% degli interpreti. Il cambiamento è lento ma reale: una sentenza del Tribunale del Lavoro di Parma del 2024 ha riconosciuto un risarcimento a due attrici vittime di molestie durante un corso di formazione, la prima sentenza di questo tipo nella storia del teatro italiano.	

AMLETA

Rapporti «Mappatura 2017/2020» e «Mappatura 2020/2024»
Amleta ha redatto due rapporti di monitoraggio per valutare la presenza delle donne nei ruoli di vertice all'interno dei teatri italiani, compresa la presenza di registe e direttrici di teatro sul territorio nazionale, sottolineando la necessità di un rapido cambiamento nelle dinamiche che caratterizzano questo settore e proponendo soluzioni concrete direttamente agli enti governativi.

Linee guida per l'Osservatorio e il Casting

Questo progetto è stato realizzato in collaborazione con avvocati ed esperti di violenza di genere per prevenire la discriminazione e le molestie sessuali sul posto di lavoro. È disponibile un indirizzo e-mail dedicato che offre alle donne in situazioni di difficoltà uno spazio a cui rivolgersi in sicurezza, fornendo loro soluzioni legali concrete e sostegno psicologico.

Rapporto #Genitorifuoridallescene

L'associazione ha condotto uno studio sulle specificità della genitorialità nel contesto delle arti dello spettacolo, producendo nel 2023 un rapporto basato su 805 risposte al questionario da parte di attori di entrambi i sessi sull'argomento.

COMPAGNIA DI ARTI E MESTIERI

Festival «La Scena delle Donne»

Il festival "La Scena delle Donne" è nato nel 2004 con l'obiettivo di valorizzare la creatività teatrale femminile sia nella drammaturgia contemporanea che nella regia, creando opportunità di visibilità per registe, autrici e attrici e facendo conoscere le loro produzioni, in modo da colmare il divario che vede ancora le produzioni femminili meno rappresentate sulla scena italiana.

Concorso "La Giovane Scena delle Donne"

La compagnia teatrale organizza inoltre il concorso "La Giovane Scena delle Donne", riservato alle nuove generazioni di artiste (di età compresa tra i 18 e i 35 anni) e alle compagnie che operano nel settore, offrendo loro di fatto una piattaforma per sperimentare la propria arte e mettere in scena spettacoli dal carattere innovativo.

Convegno nazionale «Parità di genere nelle arti performative»

Il convegno nazionale "Parità di genere nelle arti performative", organizzato dalla compagnia il 12 settembre 2021, si è posto come obiettivo principale quello di stimolare un dibattito in cui, oltre alla condivisione di esperienze, si potessero discutere insieme obiettivi concreti e formulare una strategia per perseguirli.

EN KAI PAN

«Parlando di una rivoluzione» – Progetto «Donne e impresa teatrale»

«Parlando di una rivoluzione» è un progetto che ha compreso un incontro regionale tenutosi a Napoli nel 2020, un convegno nazionale nel 2021 e la pubblicazione del libro «Donne e impresa teatrale» nel 2024.

Crea il lavoro giusto per te: programma di formazione e empowerment per le donne nelle imprese sociali

L'iniziativa "Crea il lavoro giusto per te: formazione ed empowerment per le donne nelle imprese sociali", organizzata dalla cooperativa nell'autunno del 2024, è stata un corso di formazione rivolto a donne di età compresa tra i 25 e i 55 anni, incentrato sullo sviluppo di un piano aziendale, sull'analisi del contesto locale, sull'identificazione dei bisogni sociali emergenti e sulla sostenibilità economica e ambientale delle attività.

ACCADEMIA DEL CINEMA ITALIANO - PREMI DAVID DI DONATELLO

Programma di mentoring «Becoming Maestre»

"Becoming Maestre: un trampolino di lancio per una nuova generazione di professioniste nel cinema e nelle serie TV" è un'iniziativa di mentoring di alto livello e di accesso al mondo del lavoro ideata e realizzata nel 2021 dall'Accademia del Cinema Italiano - Premi David di Donatello e sviluppata in collaborazione con il Netflix Fund for Inclusive Creativity³⁰, il fondo globale istituito da Netflix.

PREMI CINEMA AL FEMMINILE (ALF)

Premi Al Femminile Cinema

Il fulcro dell'evento è il "Premio per le sceneggiatrici", con un bando dedicato e un corso di tutoraggio per le finaliste. Gli aspetti principali valutati sono l'originalità del soggetto, la struttura narrativa, il punto di vista femminile, la formattazione, il potenziale di produzione e distribuzione e la scrittura delle scene.

SAE INSTITUTE - FORMAZIONE NEI MEDIA CREATIVI

Progetto "Women in Music"

"Women in Music" è un progetto che promuove la parità di rappresentanza di genere nel settore creativo. Il progetto è partito nel 2021 con uno studio esplorativo sulle donne nell'industria musicale italiana ed è attualmente in corso.

TEATRO KOREJA

Politica sulla parità di genere

Il loro impegno a favore della parità di genere e dell'equità si riflette nella Politica sulla parità di genere recentemente pubblicata (14 luglio 2025).

ASSOCIAZIONE CULTURALE SCHEGGE DI MEDITERRANEO

Festival dell'Eccellenza al Femminile

Dal 2006, Schegge di Mediterraneo organizza a Genova il "Festival dell'Eccellenza al Femminile", la più grande iniziativa del suo genere in Italia, che è stata inoltre insignita di quattro Medaglie della Presidenza della Repubblica.

CASO DI STUDIO - IN PRIMO PIANO - EN KAI PAN

En Kai Pan, una cooperativa sociale che promuove reti tra le donne che operano nel teatro e nella cultura, coniuga ricerca, advocacy e formazione, con una missione che considera la cultura come il tessuto connettivo di una comunità e il modello cooperativo come strumento di attivazione. Il suo progetto "Talking About a Revolution" ha tracciato l'emergere dei ruoli femminili nelle cooperative teatrali italiane a partire dagli anni '70 attraverso un incontro regionale, una conferenza nazionale e la pubblicazione di un libro. Un programma complementare, "Create the Right Job for You", forma le donne di età compresa tra i 25 e i 55 anni in materia di pianificazione aziendale e competenze imprenditoriali. En Kai Pan riferisce che i suoi ostacoli principali sono di natura finanziaria (mancanza di finanziamenti) e strutturale (dipendenza dal lavoro volontario per mantenere lo slancio), a ricordarci che le buone pratiche necessitano di risorse costanti, non solo di una forte idea iniziale.



SPAGNA

AREE CHIAVE DI INDAGINE	Protocolli a livello aziendale, formazione all'imprenditorialità e piattaforme di festival guidate da compagnie di arti dello spettacolo, enti di sostegno alle imprese e università.
PERCHÉ È IMPORTANTE?	
Il settore delle arti dello spettacolo in Spagna riflette ancora l'eredità dell'era franchista, quando i codici civili limitavano l'indipendenza giuridica ed economica delle donne; la Costituzione del 1978 ha sancito l'uguaglianza formale e oggi le donne raggiungono tassi di istruzione terziaria più elevati rispetto agli uomini, con una partecipazione alla forza lavoro del 53,3% nel 2023. Ciononostante, solo il 24% delle opere messe in scena nei teatri pubblici spagnoli nella stagione 2023–24 è stato scritto da donne, e solo il 31% delle produzioni è stato diretto da donne. Le donne ricoprono la metà dei ruoli dirigenziali nelle compagnie di danza di tutto il mondo, ma solo il 30% delle cariche di direttore artistico. I ballerini e i coreografi hanno il reddito mediano più basso tra tutte le professioni artistiche prese in esame, con le donne particolarmente colpite dalle disparità salariali. La Spagna ha comunque compiuto progressi concreti, registrando il miglioramento più significativo in Europa nel divario retributivo di genere negli ultimi decenni, ma la segregazione verticale continua a escludere le donne in modo sproporzionato dai ruoli decisionali.	

LA MECÀNICA

Protocollo antidiscriminazione
La Mecànica ha adottato un protocollo per la prevenzione e la gestione delle aggressioni di natura sessuale, sessista e/o LGBTIQ+fobica, quale strumento concreto per promuovere un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso. Tale protocollo definisce misure d'intervento chiare, reti di sostegno e canali di comunicazione riservati, sia nei processi creativi che in contesti quali le tournée o la partecipazione della comunità.

Festival Dans'illot

Il "Dans'illot" di La Mecànica è un Festival di Danza (16ª edizione)³⁶ nato nell'ambito delle festività del comune di S'Illo. Si tratta di un progetto di movimento e creazione che offre opportunità continue attraverso un bando di creazione aperto, ogni anno.

The Second Woman, spettacolo

Prodotto e gestito in tournée da Jenny Vila di La Mecànica, "La seconda donna" è uno spettacolo teatrale e di cinema dal vivo della durata di 24 ore che mette in scena il trattamento ingiusto riservato alle donne. Lo slogan è **"Una donna. Una scena"**.

Odiseas Production

Odiseas (Odissee) è uno spettacolo teatrale fisico, immersivo e interattivo in un formato non convenzionale che utilizza nuove tecnologie, rivolto a un pubblico di giovani dai 12 anni in su e ad adulti che un tempo erano adolescenti. Prodotto da La Mecànica, Odiseas è una **voce femminile che parla di identità** nella tecnologia e nelle relazioni personali.

DANA RAZ DANCE PROJECT

Shoal

«Shoal» è interpretato da due donne ed esplora le identità individuali di Paula Fernández e Úrsula Mercado/Maria Fagundez, entrambe spagnole.

Programma del Festival di Danza Trialogfem

"Trialogfem" è un festival internazionale di danza contemporanea incentrato sulla valorizzazione delle donne nelle arti dello spettacolo nelle Asturie, in Spagna³⁷. Il festival è diretto da Dana Raz, una coreografa israeliana che vive nelle Asturie. Il festival si svolge a Gijón presso la Laboral Ciudad de la Cultura.

Muktzeh

Lo spettacolo di danza "Muktzeh" dura circa un'ora, durante la quale, attraverso diverse scene, l'artista intreccia il suo appello a mettere da parte ciò che è superfluo, ciò che è veramente superfluo, con l'obiettivo di costruire una cittadinanza più equa e consapevole. "Muktzeh" è un termine ebraico che si traduce come "separato" e si riferisce agli oggetti soggetti a restrizioni nei giorni sacri della **religione ebraica per le donne**.

PERIFERIA CIMARRONAS

BlackFace y otras vergüenzas

«BlackFace y otras vergüenzas» (2019) esamina il passato coloniale della Spagna e le tradizioni del blackface attraverso una prospettiva femminile, artistica, poetica e drammaturgica. Interpretato dalla performer solista Silvia Albert Sopale, fondatrice e direttrice di Periferia Cimarronas, «BlackFace y otras vergüenzas» lancia uno sguardo critico sulla storia ufficiale della comunità afro-discendente in Spagna.

No es país para negras

"Non è un paese per donne nere (This is no country for Black people)" (2014) è uno spettacolo teatrale solista che mette in luce la prospettiva afrofemminista di una donna nera nata a San Sebastián (1976), una giovane ragazza afro-europea in un paese bianco chiamato Spagna.

Tituba, strega, donna nera e prostituta

"Tituba, bruixa, negra i ramera (Tituba, strega, donna nera e la prima)" (XVIII-XIX secolo), 400 anni dopo essere stata condannata per stregoneria a Salem, la storia di "Tituba" torna in vita grazie alla magia del teatro.

BARCELONA ATTIVA

Programma di mentoring per donne

Il programma di mentoring offre l'opportunità di avvalersi di mentori con vasta esperienza e conoscenza nel mondo degli affari per facilitare la crescita e il consolidamento delle imprese guidate da donne. Lanciato tramite un processo di pre-registrazione nel 2025, il programma è rivolto a donne con idee imprenditoriali o progetti che necessitano di formazione, sostegno e consulenza per avviare la propria attività.

PROGRAMMA LIDERA - INICIA

INICIA fa parte dell'iniziativa LIDERA di Barcelona Activa, che ha preso il posto della Scuola per Imprenditrici attiva per tre decenni. Si tratta di un programma di riferimento per i progetti imprenditoriali guidati da donne, attraverso il quale Barcelona Activa ha organizzato nuove edizioni dedicate a tali progetti.

MediaTIC

L'edificio è stato concepito e progettato per le organizzazioni femminili di Barcellona che operano a favore delle pari opportunità nell'imprenditoria e nel settore imprenditoriale. Offre uno spazio di incontro e di lavoro per le entità che mirano a promuovere il talento femminile, l'imprenditoria e l'intraprenditorialità femminile nella città e ospita le imprenditrici del programma INICIA.

MUJERES CREADORAS & FESTIVAL INTERNACIONAL MUJERES CREADORAS

Donne Creatrici

"Women Creators" è un gruppo eterogeneo di donne che vivono in contesti diversi e svolgono professioni diverse, e che subiscono in vari modi i sistemi di dominio maschile. Le donne vivono in corpi e identità ricchi di significati, privilegi e luoghi.

Festival Internazionale delle Donne Creatrici

Il Festival, giunto alla sua settima edizione, è nato dal desiderio di unire le voci e le preoccupazioni delle donne creatrici, intendendo la creazione nel suo senso più ampio e come progetto umanistico e vivace, con l'obiettivo di valorizzare le donne e riflettere l'anima, l'intensità e la forza del loro processo creativo in tutte le sue varianti e discipline.

Workshop 2025

Ispirati da un'idea o da un tema — «*Cosa* intendiamo per cura? Chi presta cura? La cura sostiene il mondo eppure, storicamente, le donne che prestano cura sono state rese invisibili» — si tratta di una serie di corsi brevi e laboratori sui seguenti temi: *Terra, Piacere, Comunità*.

COMUNE DI BARCELONA, EADA BUSINESS SCHOOL

Rapporti sulla parità di genere

I rapporti annuali sul divario di genere vengono redatti regolarmente dall'EADA in collaborazione con l'ICSA Grupo. Questi rapporti annuali riguardano i divari salariali e la presenza delle donne ³⁹ nelle posizioni dirigenziali, e l'analisi di dati provenienti da oltre 80.000 voci salariali. Ad oggi, l'EADA e l'ICSA Grupo hanno registrato e documentato disuguaglianze persistenti (divario salariale del 12,9%, solo il 16,9% di donne in posizioni dirigenziali) ⁴⁰.

Programma didattico inclusivo dal punto di vista di genere

Il programma didattico inclusivo dal punto di vista di genere, ideato da EADA, seleziona casi di studio che stimolano il dibattito su tematiche sociali e ambientali di attualità, integrando sin dal 2007 i sei Principi delle Nazioni Unite per una formazione manageriale responsabile. Nel 2024, le donne hanno rappresentato il 54% dei partecipanti agli oltre 70 programmi di formazione per dirigenti e alti dirigenti di EADA, raggiungendo il livello massimo di rappresentanza femminile.

Fondo per l'impatto positivo

L'EADA ha stanziato oltre 500.000 euro per il proprio programma di borse di studio, al fine di aiutare i professionisti a realizzare i propri obiettivi professionali. Il programma di sovvenzioni e borse di studio mira ad aiutare i gruppi svantaggiati ad accedere alla formazione. Il Fondo EADA per l'Impatto Positivo è stato istituito con lo scopo di facilitare l'accesso alla formazione e all'occupazione⁴¹.

UIC BARCELONA

Piano per la parità di genere

La prospettiva di genere nelle guide ai corsi è un processo attraverso il quale tutte le guide ai corsi dei 16 programmi di laurea dell'UIC Barcelona vengono riviste per promuovere la visibilità delle donne, utilizzare un linguaggio non sessista e potenziare la ricerca disaggregata per genere. **Il Piano per l'Uguaglianza dell'UIC** è guidato dal III Piano per l'Uguaglianza (2022-2026), che definisce indicatori, obiettivi, destinatari e responsabili dell'attuazione in linea con il Regio Decreto 901/2020. I suoi scopi e obiettivi sono la parità di trattamento nei processi di selezione e assunzione, la promozione professionale, la parità retributiva e le misure per l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Unità per l'Uguaglianza dell'UIC

Il monitoraggio dei dati e la trasparenza sono fondamentali per l'Unità per l'Uguaglianza dell'UIC. L'Ufficio per l'Uguaglianza e l'Inclusione misura sistematicamente i tassi di iscrizione, ammissione e laurea delle donne, con dati riportati nei rapporti annuali sulle iscrizioni e sui diplomi degli studenti. Per il periodo 2022-2023, il tasso medio di laurea è stato del 66,47%, con il 70,32% di laureate.

MASDANZA

Programmazione equilibrata dal punto di vista di genere

Un programma equilibrato dal punto di vista di genere è sostenuto dall'interno del festival⁴³. Il festival opera attivamente per garantire una rappresentanza paritaria di coreografe, ballerine e direttrici artistiche nella propria programmazione. Ciò include il monitoraggio dei processi di selezione per identificare e contrastare i pregiudizi inconsci nella scelta degli spettacoli e dei workshop.

Mentoring e sviluppo professionale

Il "Mentoring e lo sviluppo professionale" rivestono un ruolo importante a Masdanza, poiché il festival crea programmi di mentoring specifici che mettono in contatto artiste emergenti con professioniste affermate nel settore. Questi programmi comprendono residenze, workshop condotti da rinomate coreografe e opportunità di networking che aiutano le donne ad affrontare le sfide professionali del settore della danza.

Ambienti di lavoro sicuri e inclusivi

Un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo viene garantito attraverso protocolli chiari per prevenire e affrontare le molestie, la discriminazione e le disparità di trattamento. Ciò comprende la definizione di codici di condotta, la formazione del personale e dei partecipanti e la creazione di canali accessibili per segnalare eventuali problemi.

CASO DI STUDIO IN PRIMO PIANO - LA MECÀNICA

La Mecànica, una compagnia internazionale di produzione di arti performative con sede a Maiorca e guidata da donne, specializzata in teatro fisico e visivo, mette in contatto artisti delle Isole Baleari con collaboratori in tutto il mondo, realizzando anche produzioni internazionali su larga scala in Inghilterra, Australia e Scozia.

Consapevole che le tournée e le residenze creative intensive possono creare dinamiche di potere sbilanciate, la compagnia ha sviluppato un protocollo formale per prevenire e affrontare le aggressioni di natura sessuale, sessista e LGBTQ+-fobica, con chiare misure di segnalazione, reti di sostegno e canali di comunicazione riservati che accompagnano la compagnia ovunque si esibisca. La Mecànica gestisce inoltre “Dans’illot”, un festival di danza a bando aperto giunto alla sua sedicesima edizione, che offre ai coreografi indipendenti, molti dei quali donne, una piattaforma per costruire un portfolio artistico e sostenere una carriera a lungo termine.

CONCLUSIONE

In tutti e tre i paesi, la ricerca evidenzia la stessa situazione di fondo: le donne nelle arti dello spettacolo sono costantemente sovraqualificate ma sottorappresentate nei ruoli di alto prestigio e ben retribuiti. Irlanda, Italia e Spagna stanno compiendo passi concreti verso la parità di genere, ma in tutti e tre i paesi persistono divari significativi.

Tre filoni ricorrono in quasi tutte le buone pratiche presenti in questo portfolio. Il mentoring funziona: il programma irlandese “Baptiste”, l’iniziativa italiana “Becoming Maestre” e il programma spagnolo “Women’s Mentoring Programme” affiancano tutte le donne emergenti a professioniste esperte per aggirare i tradizionali ostacoli all’accesso alle posizioni di rilievo. La cura della famiglia e l’equilibrio tra vita professionale e vita privata sono gli ostacoli più comunemente citati all’avanzamento di carriera, spingendo le organizzazioni verso politiche di lavoro più flessibili. E la sicurezza è fondamentale: il protocollo antidiscriminazione di La Mecànica, la politica per la parità di genere di Koreja e il quadro «Gender Equality in Practice» dell’Irlanda affrontano tutti di petto il problema delle molestie, perché nulla di tutto il resto ha importanza se le donne non si sentono al sicuro sul posto di lavoro.

Le differenze sono istruttive tanto quanto le somiglianze. L’Irlanda punta sulla e sulla mobilitazione dal basso, costringendo le principali istituzioni ad adottare obiettivi di genere e audit sulla parità. L’Italia e la Spagna puntano maggiormente sulle partnership di settore, sui premi e sulle politiche a livello aziendale. Nel loro insieme, questi esempi dimostrano che non esiste un’unica soluzione, ma che il tutoraggio, la responsabilità e la sicurezza sono gli elementi che trasformano le buone intenzioni in un cambiamento duraturo.

RIFERIMENTI

1.	No Small Change - Colmare il divario retributivo di genere
2.	Hearing Womens Voices_2015_final.pdf
3.	Women on Air - Dettagli sui membri
4.	Mentorship for Marginalised Artists - Project Arts Centre
5.	Verso l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione – Dublino
6.	L'uguaglianza di genere nella pratica teatrale irlandese – Performing Arts Forum
7.	Druid Performing Arts Company – Politica di genere
8.	Druid-Piano-d'azione-per-la-parità-di-genere.pdf
9.	druid_strategy_2019-2021.pdf

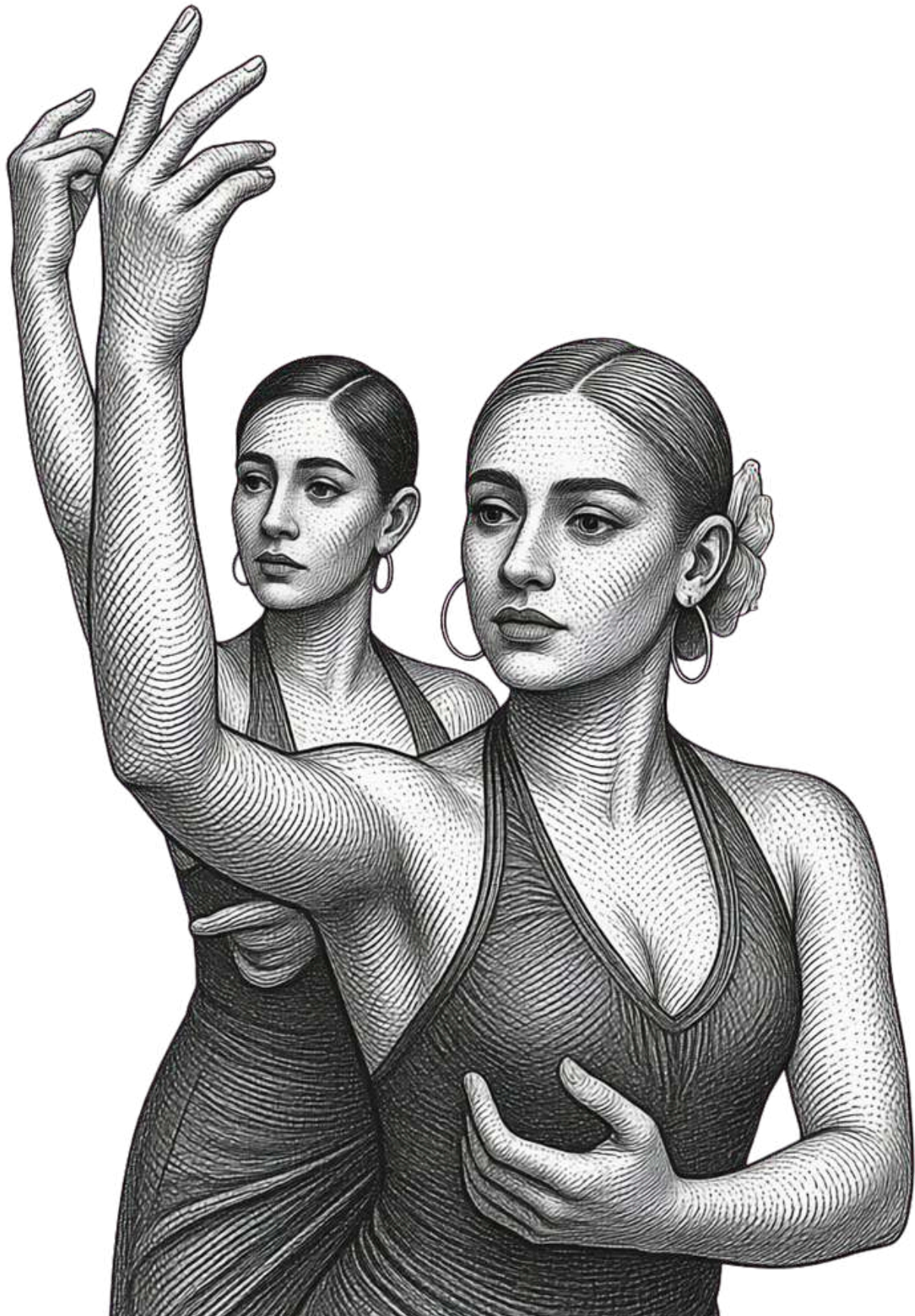
10.	Il programma Baptiste - Smock Alley Theatre 1662
11.	Il Kildare Arts Service annuncia il nuovo premio "EDI Artist Practice Bursary Award 2024"
12.	Annunciate nuove borse di studio per l'ampliamento dell'accesso The Lir Academy
13.	Waking the Feminists
14.	X-POLLINATOR: ELEVATOR — Annunciato un nuovo programma a sostegno di scrittrici e registe emergenti, donne e non binarie, provenienti da contesti diversi
15.	X-POLLINATOR: CREATOR — Nuovo laboratorio residenziale immersivo per lo sviluppo dei talenti rivolto a sceneggiatrici e registe che si identificano come donne e alle persone non binarie
16.	Politica su genere e diversità e dichiarazioni chiave Screen Ireland
17.	Borse di studio del programma AIC 2025 - Create
18.	mappatura 2017/2020 -- Amleta
19.	mappatura 2020/2024 -- Amleta
20.	Osservatorio -- Amleta
21.	LINEE-GUIDA-CASTING.pdf
22.	GENITORIFUORIDALLESCENE: Report su genitorialità e non genitorialità nel mondo dello spettacolo -- Amleta
23.	https://compagniadartiemesieri.it/la-scena-delle-donne/
24.	La Giovane Scena delle Donne - Compagnia di Arti e Mestieri
25.	Parità di genere nelle arti performative
26.	Talking about a revolution - En Kai Pan Servizi per la cultura
27.	Teatro e cooperazione: pubblicato il volume "Donne e impresa teatrale"
29.	https://becomingmaestre.daviddidonatello.it/
28.	Enkaipan.com/wp-content/uploads/2025/09/Bialncio-sociale-EKP_2024_compressed.pdf
30.	Becoming Maestre - Netflix
31.	ALF Premi Cinema

32.	Donne nella musica - SAE Italia
33.	2021-Women-in-Music-Industry-Report.pdf - Milano
34.	Politica di parità di genere - Teatro Koreja
35.	Festival dell'eccellenza al femminile
36.	Dans'illot (2026) Rifugio, comunità e salute. Uno spazio per respirare. Festival in Spagna.
37.	Trialogfem, Dana Raz Dance. Festival: 3 donne, 3 giorni, 3 visioni della danza (2025)
38.	Informazioni sul Collettivo delle donne creatrici: Barcellona, Girona, Burgos e a livello internazionale (2025)
39.	La disuguaglianza di genere persiste nella gestione aziendale: le donne non riescono ad aumentare la loro quota di potere (2024)
40.	Rapporti e studi, EADA, Business School di Barcellona (in spagnolo)
41.	Raccolta fondi e sostegno ai talenti, EADA, Business School di Barcellona
42.	Università, campus, sostenibilità e impegno sociale, sviluppo, cooperazione, giustizia globale, SDG5
43.	Bandi aperti, priorità per le donne (2025)

Digital Portfolio

Equal Arts, Dance Theatre and Media

2024-2026





Equal Arts Digital Portfolio

23.07.2026

Prepared by Lori Cavrak, Association InDance International

Call: 2024 Round 1 KA2 KA210-VET

Small-scale partnerships in vocational education and training (KA210-VET)

Project ID: 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043

GENERAL INFORMATION	2
DOCUMENT TYPE	2
VERSION HISTORY	3
DOCUMENT APPROVAL	3
DISCLAIMER – EQUAL ARTS	4
DESCRIPTION ON DIGITAL PORTFOLIO DATA	4
No Small Change Closing the Gender Pay Gap	5
Hearing Women's Voices? Exploring women's underrepresentation in current affairs radio programming at peak listening times in Ireland	5
NWCI - Women on Air Informational Site report	6
Mentorship for Marginalised Artists	6
TEDI -- Towards Equality, Diversity & Inclusion Strategy:	6
Gender Equality in Practice in Irish Theatre	6
DRUID Performing Arts Company - Gender Policy and DRUID Gender Equity Policy - 2018 Action Plan	7
ONCE OFF PRODUCTIONS & SMOCK ALLEY THEATRE	7
Baptiste Programme	7
KILDARE COUNTY COUNCIL ARTS SERVICE	7
EDI Artist Practice Bursary Award	7
Widening Access Bursaries	7
Waking the Feminists Movement	8
X-Pollinator - Professional Development and Networking Initiative	8
Screen Gender & Diversity Policy	8
CREATE IRELAND	8
CASE STUDY SPOTLIGHT - SMOCK ALLEY THEATRE	9
AMLETA	10
Osservatoria and Casting guidelines	11
#Genitorifuoridallscene report	11
COMPAGNIA DI ARTI E MESTIERI	11
La Scena delle Donne festival	11
The festival "The Scene of Women" was born in 2004 with the aim of highlighting female theatrical creativity for both contemporary dramaturgy and directing by creating visibility opportunities for female directors, playwrights and actresses and to make their productions known, so to bridge the gap that still sees female productions less represented on the Italian scene.	11

EN KAI PAN	12
Talking about a Revolution - Women and Theater enterprise project	12
Create the right job for you: Training and Empowerment for Women in Social Enterprises Training Program	12
ITALIAN FILM ACADEMY - DAVID DI DONATELLO AWARDS	12
Becoming Maestre Mentoring Program	12
AL FEMMINILE (ALF) PREMI CINEMA	12
Al Femminile Premi Cinema Awards	12
SAE INSTITUTE - CREATIVE MEDIA EDUCATION	13
Women in Music Project	13
TEATRO KOREJA	13
Gender Equality Policy	13
Festival dell'Eccellenza al Femminile	13
CASE STUDY - SPOTLIGHT - EN KAI PAN	13
LA MECÀNICA	14
Anti-discrimination Protocol	14
Dans'illot Festival	15
La Mecànica's "Dans'illot" is a Festival of Dance (16th edition) ³⁶ created in the municipality of the S'Illot festivities. It is a movement and creation project which provides ongoing opportunities through an open creation call, each year.	15
The Second Woman, Performance	15
Odiseas Production	15
DANA RAZ DANCE PROJECT	15
Shoal	15
Muktzeh	16
PERIFERIA CIMARRONAS	16
BlackFace y otras vergüenzas	16
No es país para negras	16
Tituba, bruixa, negra i ramera	16
BARCELONA ACTIVA	16
Women's Mentoring Programme	16
LIDERA - INICIA PROGRAMME	17
MediaTIC	17
MUJERES CREADORAS & FESTIVAL INTERNACIONAL MUJERES CREADORAS	17

Women Creators	17
BARCELONA CITY COUNCIL, EADA BUSINESS SCHOOL	18
Gender Equality Reports	18
Gender-Inclusive Curriculum	18
Fund for Positive Impact	18
UIC BARCELONA	18
Gender Equality Plan	18
UIC Equality Unit	19
Data Monitoring and Transparency is crucial for the UIC Equality Unit. The Equality and Inclusion Office systematically measures application, admission, and graduation rates of women, with data reflected in annual Student Enrollment and Graduation Reports. For 2022-2023, the average graduation rate was 66.47%, with 70.32% being female graduates.	19
MASDANZA	19
Gender-Balanced Programming	19
Mentorship and Professional Development	19
"Mentorship and Professional Development" is important at Masdanza, as it creates specific mentorship programs connecting emerging female artists with established professionals in the field. These programs include residencies, workshops led by renowned female choreographers, and networking opportunities that help women navigate the dance industry's professional challenges.	19
Safe and Inclusive Working Environments	19
CASE STUDY SPOTLIGHT - LA MECÀNICA	20
CONCLUSION	21
REFERENCES	21

GENERAL INFORMATION

Identifier: Call 2024 Round 1 KA2, KA210-VET – Small-Scale Partnerships in Vocational Education and Training (KA210-VET)
Project reference: 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043
Start date of project: 01/10/2024
End date of project: 30/09/2026
Work package: WP2 - A-2.1
Document type: Deliverable
Number: 1
Version: 1.4
Submission date: 13/02/2026
Responsible organisation: LVDA
Authors: Mauro Amoruso, Sabrina Barlini, Matteo Curreli, Maria De Bortoli, Harriet Macauley
Dissemination level: Public

DOCUMENT TYPE

PRO	Technical/economic progress report (internal work package reports indicating work status)	
DEL	Technical reports identified as deliverables	X
MoM	Minutes of Meeting	
MAN	Procedures and user manuals	
WOR	Working document, issued as preparatory documents to a Technical report	
INF	Information and Notes	

PU	Public	X
PP	Restricted to other programme participants (including the Commission Services)	
RE	Restricted to a group specified by the Consortium (including the Commission Services)	
CO	Confidential, only for members of the consortium (including the Commission Services)	
CON	Confidential, only for members of the consortium	

VERSION HISTORY

Version	Date	Author (s)	Partner organisation	Description
V1.0	26/10/2025	Maria De Bortoli	LVDA	IT National Report added
V1.1	12/12/2025	Maria De Bortoli	LVDA	IR National Report added
V1.2	12/02/2026	Maria De Bortoli	LVDA	ES National Report added
V1.3	13/02/2026	Maria De Bortoli	LVDA	Final Version
V1.4	20/07/2026	Lori Cavark	InDance International	Distribution version

DOCUMENT APPROVAL

Version	Date	Reviewer (s)	Partner organisation
V1.3	13/02/2026	Matteo Curreli	LVDA
V1.4	21/07/2026	Harriet Macauley	InDance International

DISCLAIMER – EQUAL ARTS

Equal Arts Project No. 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043, funded by the European Union. The views expressed are, however, those of the author(s) alone and do not necessarily reflect those of the European Union or the Spanish Data Protection and Information Agency (SEPIE). Neither the European Union nor SEPIE accepts responsibility for them.

ABOUT THIS PORTFOLIO

The Equal Arts Digital Portfolio brings together real, working examples of how theatres, festivals, film academies and cultural organisations across Ireland, Italy and Spain are tackling one of the performing arts sector's most persistent problems: women remain underrepresented in leadership, underpaid, and undersupported, despite outnumbering men in the classrooms that train the next generation of artists.

This portfolio was developed as part of the Equal Arts project, a small-scale Erasmus+ partnership between InDance International (Spain), Le Voci di Astarte (Italy) and SITES (Ireland), to support micro-learning and webinars for students entering the creative arts. It is designed to be read as a working reference: a summary of every Good Practice identified through national research and organisational questionnaires in each country, followed by a closer look at three organisations that agreed to share their experience in depth. In the Annexes of the document, you'll find reference links for each individual who wants to delve even deeper into the practices covered here.

SUMMARY (2024-2026)

This Digital Portfolio PDF is a progress and practice report highlighting initiatives and policies promoting gender equality and diversity in the performing arts sector across Ireland, Italy, and Spain.

European Funding and Project Overview

- The project, titled "Equal Arts Digital Portfolio," is funded by the EU under the 2024 KA2 VET call, running from October 2024 to September 2026.
- It involves multiple organizations across Spain, Italy, and Ireland, focusing on gender equality in the performing arts sector.

Key Focus Areas in Ireland

- Ireland faces gender inequality, precarious employment, and underrepresentation of women in leadership roles.
- Initiatives include grassroots campaigns, gender policies, mentorship programs, and support for marginalized artists.

Irish Gender Equality Initiatives

- Campaigns like "No Small Change" target pay gaps and media representation.
- Projects such as "Hearing Women's Voices" and "Women on Air" promote women's participation in media.
- Organizations like Project Arts Centre and The Lir Academy implement mentorship and access programs for marginalized groups.

Irish Sector Practices

- Theatres and companies adopt gender policies, equality action plans, and mentorship schemes.
- Smock Alley Theatre's Baptiste Programme supports Black Irish practitioners.
- The sector emphasizes safety protocols and flexible working policies.

Italy's Gender Disparities and Actions

- Italy ranks 14th in the EU on the Gender Equality Index, with slow progress in managerial roles and job security.
- Key actions include monitoring reports, anti-discrimination protocols, and festivals promoting female creativity.

Italian Gender Equality Strategies

- Organizations like Compagnia di Arti e Mestieri organize festivals and contests for women.
- Projects such as "Talking About a Revolution" and "Create the Right Job for You" focus on empowerment and entrepreneurship.
- The Italian Film Academy and other institutions run mentoring and awards to support women professionals.

Spain's Gender Representation and Programs

- Spain's sector reflects historical gender restrictions, with women underrepresented in productions and leadership.
- Initiatives include anti-discrimination protocols, festivals, mentoring programs, and gender equality reports.

Spanish Sector Practices

- La Mecànica's anti-discrimination protocol and "Dans'illot" dance festival promote safety and visibility.
- Dana Raz's "Triálogfem" festival and Periferia Cimarronas address racial and gender issues through performance.
- Programs like Barcelona Activa's mentoring and Women Creators Festival foster female entrepreneurship and creation.

Common Themes and Challenges

- Mentorship effectively bypasses gatekeeping and supports women's career progression.
- Work-life balance and safety are critical barriers addressed through flexible policies and harassment protocols.
- All countries show progress but still face gaps in high-prestige, high-paid roles for women.

Differences in Approaches

- Ireland emphasizes institutional accountability and grassroots mobilization.
- Italy and Spain focus more on industry partnerships, awards, and company-level policies.
- Sustainability and ongoing resourcing remain vital for lasting change.

DESCRIPTION ON DIGITAL PORTFOLIO DATA	NO.
The Good Practices are summarised below, organised by country and then by organisation.	52
Reference script numbers refer to the sources which are listed as an Annex at the end of the document.	43



IRELAND

KEY AREAS OF INVESTIGATION	Grassroots Mobilisation, Institutional Gender Policies, Mentorship Programmes led by Theatres, Screen Bodies and Training Academies.
WHY IT MATTERS?	
In Ireland, the performing arts sector remains marked by persistent gender inequality and precarious employment: many actors earn less than €15,000 a year from their craft, with half earning €8,000 or less. Women make up over 41% of full-time employment nationally, yet studies such as Gender Counts (2016) documented stark under-representation of women in key creative roles especially as authors, directors, and technical designers across major publicly funded theatres. The 2018 Gender Equality in Practice framework, born out of the grassroots Waking the Feminists campaign, pushed several theatres toward gender-blind casting, 50% commissions for women, and equality audits, while the Basic Income for the Arts pilot (permanent from 2026) is beginning to ease the sector's chronic job insecurity. Real progress is underway, but leadership roles, pay, and creative agency remain unevenly distributed.	

NATIONAL WOMEN'S COUNCIL OF IRELAND (NWCi)

No Small Change Closing the Gender Pay Gap
Launched in 2017, the NWCi's No Small Change: Closing the Gender Pay Gap campaign targets gender-based pay inequality in the media sector. It advances measures such as mandatory pay transparency, on-air gender quotas, and public reporting on gender representation in programming and staffing. With a mandate from over 180 member organisations, the campaign supports women and underrepresented groups in media.
Hearing Women's Voices? Exploring women's underrepresentation in current affairs radio programming at peak listening times in Ireland

The NWCI's "Hearing Women's Voices?" A report published in 2015 set out policy recommendations to address the underrepresentation of women in Irish radio during peak listening hours. Based on consultation workshops and interviews with women in the arts sector, the report employed a participatory approach to identify the gender-specific barriers they face and to develop targeted solutions.

NWCI - Women on Air Informational Site report

NWCI's Women on Air initiative consists of a seminar and networking series designed to strengthen women's participation and leadership in Irish radio and television. The programme combines structured panel discussions with dedicated networking sessions, creating opportunities for women to engage directly with media professionals and develop pathways into on-air roles.

PROJECT ARTS CENTRE

Mentorship for Marginalised Artists

As part of its broader "Towards Equality, Diversity, and Inclusion" framework, Project Arts Centre implements the Mentorship for Marginalised Artists initiative, which provides tailored guidance and support to artists who face barriers to developing their careers due to gender, race, disability or socioeconomic disadvantage.

TEDI -- Towards Equality, Diversity & Inclusion Strategy:

The Project Arts Centre's "Towards Equality, Diversity, and Inclusion" (TEDI) framework is grounded in a participatory methodology, drawing on consultations with more than 30 artists, arts workers, social activists and creatives from diverse backgrounds.

PERFORMING ARTS FORUM IRELAND

Gender Equality in Practice in Irish Theatre

The "Gender Equality in Practice in Irish Theatre" initiative, led by Performing Arts Forum, brings together a sector-wide coalition of ten Irish theatre organisations that collectively designed and adopted a comprehensive gender equality framework aimed at strengthening gender balance across the arts.

DRUID THEATRE COMPANY

DRUID Performing Arts Company - Gender Policy and DRUID Gender Equity Policy - 2018 Action Plan

Druid's Gender Equality Policy and Gender Equality Action Plan form a comprehensive institutional strategy aimed at embedding gender equity across all areas of the company's work. The policy sets out overarching commitments to increasing diversity and ensuring equitable participation in the performing arts, while the action plan operationalises these commitments through concrete, measurable interventions.

ONCE OFF PRODUCTIONS & SMOCK ALLEY THEATRE

Baptiste Programme

The Baptiste Programme, developed by Once Off Associate Producer Lucy Ryan in collaboration with Smock Alley Theatre, is a structured mentored script-development initiative designed to support Black Irish theatre practitioners in writing new plays.

KILDARE COUNTY COUNCIL ARTS SERVICE

EDI Artist Practice Bursary Award

The EDI Artist Practice Bursary Award, established by the Kildare County Council Arts Office, is a targeted support initiative designed to strengthen equity, diversity and inclusion within the county's arts sector.

THE LIR -- NATIONAL ACADEMY OF DRAMATIC ART

Widening Access Bursaries

The Lir Academy's Widening Access Bursaries programme is an equity-focused initiative designed to remove financial barriers for students from marginalised backgrounds, including those disadvantaged by gender, ethnicity or disability, seeking access to professional arts training.

DANCE IRELAND

Waking the Feminists Movement

Waking the Feminists was initially set up as a one-year grassroots campaign running from November 2015 to November 2016, the movement was established in response to the Abbey Theatre's male-dominated "Waking the Nation" programme, aiming to address systemic gender inequality within Irish theatre.

SCREEN IRELAND

X-Pollinator - Professional Development and Networking Initiative

X-Pollinator is a professional development initiative designed to strengthen the presence and career progression of women, transgender and non-binary professionals within the Irish film industry¹⁵.

Screen Gender & Diversity Policy

Screen Ireland's Gender and Diversity Policy is a long-term strategy rooted in its Six-Point Plan to address the underrepresentation of women in films and screen content. This policy plan sets clear targets, introduces funding mechanisms, and mandates the collecting and publishing of data on gender inequality.

CREATE IRELAND

2025 - Artist in the Community

The AIC Scheme Bursary Awards are designed to support artists who experience barriers to developing socially engaged arts practices due to factors such as gender, race, religion or other forms of marginalisation.

CASE STUDY SPOTLIGHT - SMOCK ALLEY THEATRE

Known as Dublin's "Oldest Newest Theatre," Smock Alley presents and supports a diverse programme of theatre, performance and cultural events while providing accessible, professionally equipped spaces for artists and community groups. Its flagship equality initiative, the Baptiste Programme, is delivered in partnership with Once Off Productions: a structured, mentor-led script-development programme supporting Black Irish theatre practitioners. Four emerging writers are selected each year for workshops and one-to-one dramaturgical support, culminating in professionally staged public readings at the Dublin Theatre Festival. Five cohorts in, the programme has produced twenty new script readings and growing visibility for voices historically underrepresented on Irish stages. Smock Alley identifies recognising implicit bias, mentoring, and network-building as the training priorities most needed to keep supporting women's leadership in the sector.



ITALY

KEY AREAS OF INVESTIGATION	Monitoring, Awards, Workplace policies led by Advocacy Associations, Festivals, Film Academies and Theatres.
WHY IT MATTERS?	
Italy's performing arts sector faces structural gender disparities in managerial positions, job insecurity, workplace discrimination, and stereotypical representation, deeply rooted in the country's wider culture. Italy ranks 14th in the EU on the 2024 Gender Equality Index (69.2/100) below average despite one of the largest improvements since 2010 and scored particularly low on the "work" domain due to precarious employment and pay gaps. Self-employment accounts for 63.7% of people working as authors, journalists and performing artists, and a 2017 survey found 40% needed a second job outside the sector. Within Italian theatre specifically, women make up only 35.1% of the workforce and 21% of directors, despite being 39.7% of performers. Change is slow but real: a 2024 Parma Labor Court ruling awarded compensation to two actresses harassed during a training course, the first such ruling in Italian theatre history.	

AMLETA

Mappatura 2017/2020 and Mappatura 2020/2024 reports
Amleta produced two monitoring reports to assess the presence of women in top roles within Italian theatres, including the presence of female directors and directors of theatres on the national territory, underlining the need for a prompt change in the dynamics characterising this sector and proposing concrete solutions directly to government agencies.

Osservatoria and Casting guidelines

This project was created in cooperation with lawyers and gender violence experts to prevent discrimination and sexual harassment in the workplace. There is a dedicated e-mail address offering women in difficult circumstances a space to turn to safely and providing them with concrete legal solutions and psychological support.

#Genitorifuoridalle scene report

The association conducted a study on the specificity of parenthood in the performing arts context, producing a report in 2023 based on 805 questionnaire responses from actors of both genders on the topic.

COMPAGNIA DI ARTI E MESTIERI

La Scena delle Donne festival

The festival "The Scene of Women" was born in 2004 with the aim of highlighting female theatrical creativity for both contemporary dramaturgy and directing by creating visibility opportunities for female directors, playwrights and actresses and to make their productions known, so to bridge the gap that still sees female productions less represented on the Italian scene.

La Giovane Scena delle Donne contest

The theater company also organizes "The Young Women's Scene" contest reserved for new generations of female artists (18-35 years of age) and companies working in the sector, effectively giving them a platform to experiment with their art and stage performances of an innovative nature.

Parità di genere nelle arti performative national convention

The "Gender equality in the performing arts" national convention organised by the company on the 12th of September 2021 set itself the main objective of stimulating a debate in which, in addition to sharing experiences, concrete objectives could be discussed together and a strategy formulated to pursue these objectives.

EN KAI PAN

Talking about a Revolution - Women and Theater enterprise project

"Talking about a revolution" is a project that encompassed a regional meeting which took place in Naples in 2020, a national conference in 2021 and the publication of the book "Women and theater enterprise" in 2024.

Create the right job for you: Training and Empowerment for Women in Social Enterprises Training Program

The initiative "Create the right job for you: training and empowerment for women in social enterprises" organized by the cooperative in fall 2024 was a training course aimed at women between 25 and 55, with a focus on developing a business plan, analysing the local context, identifying emerging social needs and the economic and environmental sustainability of activities.

ITALIAN FILM ACADEMY - DAVID DI DONATELLO AWARDS

Becoming Maestre Mentoring Program

"Becoming Maestre: A launchpad for a new generation of female professionals in film and serial TV" is a high-level mentoring and job access initiative conceived and created in 2021 by Accademia del Cinema Italiano - Premi David di Donatello and developed in collaboration with the Netflix Fund for Inclusive Creativity³⁰, the global fund established by Netflix.

AL FEMMINILE (ALF) PREMI CINEMA

Al Femminile Premi Cinema Awards

The focus of the event is the "Women Screenwriters Award", with a dedicated call for proposals and a tutoring course for finalists. The main aspects examined are the originality of the subject, narrative structure, the female point of view, formatting, production and distribution potential and scene writing.

SAE INSTITUTE - CREATIVE MEDIA EDUCATION

Women in Music Project

Women in Music is a project that promotes equal gender representation within the creative industry. The project started in 2021 with an exploratory study on women in the Italian music industry and is currently ongoing.

TEATRO KOREJA

Gender Equality Policy

Their commitment to gender equality and fairness is reflected in the Gender Equality Policy that was recently (14th July 2025) published.

ASSOCIAZIONE CULTURALE SCHEGGE DI MEDITERRANEO

Festival dell'Eccellenza al Femminile

Since 2006, Schegge di Mediterraneo has organised the "Festival dell'Eccellenza al Femminile" (Festival of Female Excellence) in Genoa, the largest initiative of its kind in Italy, which has also been awarded four Medals of the Presidency of the Republic.

CASE STUDY - SPOTLIGHT - EN KAI PAN

A social cooperative promoting networks among women working in theatre and culture, En Kai Pan combines research, advocacy and training, with a mission that treats culture as the connective tissue of a community and the cooperative model as a tool for activation. Its "Talking About a Revolution" project traced the emergence of women's roles in Italian theatre cooperatives from the 1970s onward through a regional meeting, a national conference, and a published book. A companion programme, "Create the Right Job for You," trains women aged 25–55 in business planning and enterprise skills. En Kai Pan reports that its biggest obstacles are financial (lack of funding) and structural (relying on volunteer effort to sustain momentum) a reminder that good practices need ongoing resourcing, not just a strong initial idea.



SPAIN

KEY AREAS OF INVESTIGATION	Company-level protocols, Entrepreneurship Training and Festival Platforms led by Performing Arts Companies, Business-Support Bodies and Universities.
WHY IT MATTERS?	
Spain's performing arts sector still reflects the legacy of the Franco era, when civil codes restricted women's legal and economic independence; the 1978 Constitution enshrined formal equality, and women now attain higher tertiary education rates than men, with 53.3% labour force participation in 2023. Even so, only 24% of works staged in Spain's public theatres in the 2023–24 season were written by women, and just 31% of productions were directed by women. Women hold half of executive roles in dance companies worldwide but only 30% of artistic directorships. Dancers and choreographers have the lowest median earnings of any studied artist occupation, with women particularly affected by wage disparities. Spain has still made real progress recording Europe's largest improvement in gender pay gap in recent decades, but vertical segregation keeps women disproportionately out of decision-making roles.	

LA MECÀNICA

Anti-discrimination Protocol
La Mecànica, has implemented a protocol for preventing and addressing sexual, sexist, and/or LGBTIQ+phobic aggression as a concrete tool for promoting a safe, equal, and respectful work environment. This protocol establishes clear measures for action, support networks, and confidential communication channels, both in creative processes and in contexts such as touring or community participation.

Dans'illot Festival

La Mecànica's "Dans'illot" is a Festival of Dance (16th edition)³⁶ created in the municipality of the S'Illot festivities. It is a movement and creation project which provides ongoing opportunities through an open creation call, each year.

The Second Woman, Performance

Produced and Tour Managed by Jenny Vila of La Mecànica, "The Second Woman" is a 24 hour theatre performance and live cinema which dramatises the unfair treatment of women. The tagline is **"One Woman. One Scene"**.

Odiseas Production

Odiseas (Odysseys) is a physical, immersive and interactive theatre show in an unconventional format with new technologies, aimed at audiences of young people aged 12, and individuals who are adults, who were once teenagers. Produced by La Mecànica, Odiseas is a **female voice for identity** in technology, and personal relationships.

DANA RAZ DANCE PROJECT

Shoal

"Shoal" is performed by two women and explores the individual identities of Paula Fernández and Úrsula Mercado/Maria Fagundez of Spain.

Trialogfem Dance Festival Program

"Trialogfem" is an international contemporary dance festival focused on giving visibility to women in the performing arts in Asturias, Spain³⁷. The festival is led by Dana Raz, an Israeli choreographer based in Asturias. The festival takes place in Gijón at the Laboral Ciudad de la Cultura.

Muktzeh

Dance performance "Muktzeh" is approximately one hour long, in which, through several scenes, she weaves her plea to set aside what is superfluous, what is truly superfluous, with the aim of building a more equal and intelligent citizenship. "Muktzeh" is a Hebrew term that translates as "separated" and refers to objects subject to restrictions on holy days in the **Jewish religion for women**.

PERIFERIA CIMARRONAS

BlackFace y otras vergüenzas

"BlackFace y otras vergüenzas" (2019) examines Spain's colonial past and blackface traditions through a female, artistic, poetic, and dramaturgical perspective. Performed by solo performer Silvia Albert Sopale, Founder & Director of Periferia Cimarronas, BlackFace y otras vergüenzas takes a critical look into the official history of the Afro-descendent community in Spain.

No es país para negras

"No es país para negras (This is no country for Black people)" (2014) is a solo theatre performance work highlighting the afrofeminist perspective on a black woman born in San Sebastian (1976), a young afro-european girl in a white country called Spain.

Tituba, bruixa, negra i ramera

"Tituba, bruixa, negra i ramera (Tituba, Witch, Black Woman, and First one)" (18th-19th Centuries), 400 hundred years after being condemned for witchcraft in Salem, the story of "Tituba" returns to life thanks to the magic of theatre.

BARCELONA ACTIVA

Women's Mentoring Programme

The mentoring programme provides the opportunity to have mentors with extensive experience and knowledge in the business environment to facilitate the growth and consolidation of businesses led by women. Launched through a pre-registration process in 2025, the programme, aimed for women with business ideas or entrepreneurial projects who need training, support and advice to get them up and running.

LIDERA - INICIA PROGRAMME

INICIA is part of Barcelona Activa's LIDERA initiative, which evolved from the School for Women Entrepreneurs that operated for three decades. It is a benchmark programme for entrepreneurial projects led by women, through which Barcelona Activa has prepared new editions for entrepreneurial projects led by women.

MediaTIC

The building is created and designed for women's organizations in Barcelona that work for equal opportunities in entrepreneurship and the business sector. It provides a meeting and workspace for entities that seek to promote female talent and female entrepreneurship and intrapreneurship in the city and it hosts women entrepreneurs from the INICIA programme.

MUJERES CREADORAS & FESTIVAL INTERNACIONAL MUJERES CREADORAS

Women Creators

Women Creators is a body of diverse women who inhabit different spaces and professions, who are affected in multiple ways by systems of domination by men. Women inhabit bodies and identities that are full of meanings, privileges, and places.

Festival Internacional de Mujeres Creadoras

The Festival, now at its 7th edition, was born from the desire to unite the voices and concerns of women creators, understanding creation in its broad sense and in a humanist and vibrant project, with the objective of giving value to women and reflecting the soul, intensity and strength of their creative process in all its variants and disciplines.

Workshops 2025

Led by an idea or a theme "***What* Do we understand by care? Who provides care? Care sustains the world, and yet, historically, the women who provide care have been made invisible**" is a series of short courses and workshops on the following subjects: ***Earth, Pleasure, Community***.

BARCELONA CITY COUNCIL, EADA BUSINESS SCHOOL

Gender Equality Reports

Annual Gender Gap reports are produced regularly by EADA with the ICSA Grupo. These annual reports are on Wage Gaps and Women's presence³⁹ in management positions, and the analyzing of data from over 80,000 salary data points. To date EADA and ICSA Grupo has recorded and documented persistent inequalities (12.9% wage gap, only 16.9% women in management)⁴⁰.

Gender-Inclusive Curriculum

The Gender-Inclusive Curriculum is designed by EADA, selects case studies that generate debates around current social and environmental issues, incorporating the United Nations' six Principles for Responsible Management Education since 2007. In 2024, women represented 54% of participants in EADA's more than 70 executive and senior management training programs, reaching its maximum level of female representation.

Fund for Positive Impact

EADA has contributed over €500,000 to its scholarship programme to help professionals to realise their professional goals. Their programme of grants and scholarships aims to help disadvantaged groups gain access to training. The EADA Fund for Positive Impact was set up for the purpose of facilitating access to training and employment⁴¹.

UIC BARCELONA

Gender Equality Plan

Gender Perspective in Course Guides is a process whereby all course guides for the 16 degree programs at UIC Barcelona are being revised to promote the visibility of women, use non-sexist language, and boost Gender-disaggregated research. The **UIC Equality Plan** is driven through the III Equality Plan (2022-2026) which declares indicators, objectives, recipients, and persons responsible for implementation in line with Royal Decree 901/2020. Its aims and objectives are Equal treatment in selection and recruitment processes, professional promotion, remuneration equality and work-life balance measures.

UIC Equality Unit

Data Monitoring and Transparency is crucial for the UIC Equality Unit. The Equality and Inclusion Office systematically measures application, admission, and graduation rates of women, with data reflected in annual Student Enrollment and Graduation Reports. For 2022-2023, the average graduation rate was 66.47%, with 70.32% being female graduates.

MASDANZA

Gender-Balanced Programming

A gender balanced program is sustained from within the festival⁴³. The festival actively works to ensure equal representation of female choreographers, dancers, and artistic directors in its programming. This includes monitoring selection processes to identify and counteract unconscious bias in choosing performances and workshops.

Mentorship and Professional Development

"Mentorship and Professional Development" is important at Masdanza, as it creates specific mentorship programs connecting emerging female artists with established professionals in the field. These programs include residencies, workshops led by renowned female choreographers, and networking opportunities that help women navigate the dance industry's professional challenges.

Safe and Inclusive Working Environments

A Safe and Inclusive Working Environment is implemented through clear protocols for preventing and addressing harassment, discrimination, and unequal treatment. This includes establishing codes of conduct, providing training for staff and participants, and creating accessible channels for reporting concerns.

CASE STUDY SPOTLIGHT - LA MECÀNICA

A female-led international performing arts production company based in Mallorca specialising in physical and visual theatre, La Mecànica connects artists from the Balearic Islands with collaborators worldwide, including large-scale international productions across England, Australia and Scotland. Recognising that touring and intensive creative residencies can create unbalanced power dynamics, the company developed a formal protocol for preventing and addressing sexual, sexist and LGBTQ+-phobic aggression, with clear reporting measures, support networks and confidential communication channels that travel with the company wherever it performs. La Mecànica also runs "Dans'illot," an open-call dance festival now in its 16th edition, giving independent choreographers, many of them women, a platform to build an artistic portfolio and sustain a long-term career.

CONCLUSION

Across all three countries, the research points to the same underlying condition: women in the performing arts are consistently overqualified but underrepresented in high-prestige, high-paid roles. Ireland, Italy and Spain are each taking real steps toward gender equality, but significant gaps persist in all three.

Three threads run through nearly every good practice in this portfolio. Mentorship works: Ireland's Baptiste Programme, Italy's Becoming Maestre, and Spain's Women's Mentoring Programme all pair emerging women with experienced professionals to bypass traditional gatekeeping. Caregiving and work-life balance are the most commonly cited obstacles to career advancement, pushing organisations toward more flexible working policies. And safety is foundational: La Mecànica's anti-discrimination protocol, Koreja's Gender Equality Policy, and Ireland's Gender Equality in Practice framework all tackle harassment head-on, because none of the rest matters if women don't feel safe at work in the first place.

The differences are just as instructive as the similarities. Ireland leans on institutional accountability and grassroots mobilisation, forcing major institutions to adopt gender targets and equality audits. Italy and Spain lean more heavily on industry partnerships, awards, and company-level policy. Taken together, they show that there is no single fix, but that mentorship, accountability, and safety are what turn good intentions into lasting change.

REFERENCES

1.	No Small Change - Closing the Gender Pay Gap
2.	Hearing Womens Voices 2015 final.pdf
3.	Women on Air - Member Detail
4.	Mentorship for Marginalised Artists-Project Arts Centre
5.	Towards Equality, Diversity and Inclusion-Dublin
6.	Gender Equality in Practice in Irish Theatre-Performing Arts Forum
7.	Druid Performing Arts Company - Gender Policy
8.	Druid-Gender-Equality-Action-Plan.pdf
9.	druid_strategy_2019-2021.pdf

10.	The Baptiste Programme - Smock Alley Theatre 1662
11.	Kildare Arts Service announces new EDI Artist Practice Bursary Award 2024
12.	New Widening Access Bursaries Announced The Lir Academy
13.	Waking the Feminists
14.	X-POLLINATOR: ELEVATOR -- New Scheme Announced to Support Emerging and Diverse Female and Non-Binary Writers and Directors
15.	X-POLLINATOR: CREATOR -- New Immersive Residential Talent Development Lab for Female Identifying & Non-Binary Writer/Directors
16.	Gender & Diversity Policy and Key Statements Screen Ireland
17.	2025 AIC Scheme Bursary Awards - Create
18.	mappatura 2017/2020 -- Amleta
19.	mappatura 2020/2024 -- Amleta
20.	Osservatoria -- Amleta
21.	LINEE-GUIDA-CASTING.pdf
22.	GENITORIFUORIDALLESCENE: Report genitorialità e non genitorialità nel mondo dello spettacolo -- Amleta
23.	https://compagniadartiemesieri.it/la-scena-delle-donne/
24.	La Giovane Scena delle Donne - Compagnia di Arti e Mestieri
25.	Parità di genere nelle arti performative
26.	Talking about a revolution - En Kai Pan Servizi per la cultura
27.	Teatro e cooperazione: pubblicato il volume "Donne e impresa teatrale"
29.	https://becomingmaestre.daviddidonatello.it/
28.	Enkaipan.com/wp-content/uploads/2025/09/Bialncio-sociale-EKP_2024_compressed.pdf
30.	Becoming Maestre - Netflix
31.	ALF Premi Cinema

32.	Women in Music - SAE Italy
33.	2021-Women-in-Music-Industry-Report.pdf - Milano
34.	Politica parità di genere - Teatro Koreja
35.	Festival eccellenza al femminile
36.	Dans'illot (2026) Refuge, Community and Health. A space to breathe. Festival Spain.
37.	Triologfem, Dana Raz Dance. Festival: 3 women, 3 Days, 3 Visions of Dance (2025)
38.	About Women Creators Collective: Barcelona, Girona, Burgos and Internationally (2025)
39.	Gender inequality persists in business management: women fail to increase their share of power 2024)
40.	Reports and Studies, EADA, Business School Barcelona (Español)
41.	Fundraising and support for talent, EADA, Business School Barcelona
42.	University, campus, sustainability and social commitment, development, cooperation, global justice SDG5
43.	Open calls, women priorities (2025)